

Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Exaustão Emocional e Qualidade da Relação Parental com filhos adolescentes: o apoio organizacional como protetor

Sara Filipa Ferreira Vasconcelos

Junho, 2018

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado de Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Doutora Marisa Matias Carvalho Silva (FPCEUP).

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações da autora no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, a autora declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. A autora declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

Ao longo de seis anos foram várias as pessoas que marcaram o meu percurso. Queria agradecer a cada uma delas por ter contribuído para o meu crescimento pessoal, pelo apoio, carinho e por tornarem este percurso importante e incrível. Permanece dentro de mim um misto de saudade com um futuro imprevisível, que espero promissor.

Aos meus pais, por terem tornado tudo isto possível. Pelas restrições que tiveram de se submeter, pelas viagens Arouca-Porto, Porto-Arouca enquanto não tinha carta, pelo apoio em todos os momentos difíceis e por estarem lá nas vitórias também!

Ao meu irmão, ao homem da minha vida. Obrigada pela preocupação constante, pelo amor, carinho e ajuda.

À professora Marisa Matias, um muito obrigada pela paciência, principalmente, e por estar sempre disponível para me receber, mesmo com todas as adversidades que foram surgindo.

À pessoa que embarcou comigo nesta viagem, a minha companheira de casa durante quatro anos e, ainda, das minhas melhores amigas, Bia. Obrigada pelo crescimento juntas, pelos chocolates que me trazias ao quarto sempre que estava a estudar para os exames e fazia os meus serões noturnos. Por aprendermos a partilhar e saber ultrapassar todas as adversidades do que é sair de casa dos pais, uma cidade nova e uma casa a partilhar com outra pessoa. Obrigada por isso e muito mais. No nosso caso a amizade foi mais forte!

Às amigas que a faculdade de deu: Catarina, Eduarda, Cláudia, Márcia e Filipa. Não são de sempre mas serão para sempre! Um obrigado especial à pessoa que desde início abriu as portas de sua casa para mim, que nos maus momentos, longe da minha família, fez de sua casa e família, a minha. Tornou-se, sem dúvida, umas das minhas melhores amigas. Não só por isto mas por todos os outros momentos inesquecíveis que foram marcando o nosso percurso juntas. Obrigada por tudo, Catarina!

Um obrigada especial à Ana I., à Rita e à Aninha. Assim como a todos aqueles que de uma forma ou de outra fui conhecendo e mantendo amizade.

Aos meus "amigos de sempre" pelos fins-de-semana na "terrinha", partilhando experiências e nunca deixando que a distância nos separasse.

A todos, o meu sincero obrigada!

Resumo

Atualmente vivemos num contexto caracterizado pela concentração de pessoas nos grandes centros urbanos, pela procura constante de melhores condições de vida e por um mercado cada vez mais exigente, o que faz com que os trabalhadores estejam imersos numa tensão persistente. Adicionalmente às exigências profissionais, a vida diária cruza a conciliação entre este domínio e a família, sendo que esta interação tem desafios particulares quando ambos os elementos de um casal estão empregados e possuem filhos. Esta temática tem atraído um crescente interesse dado quer trabalho quer a família remeterem para dimensões basilares da vida. Perante esta situação, as organizações têm-se empenhado no desenvolvimento de medidas e apoios à conciliação com vista a promover o bem-estar e produtividade dos seus colaboradores.

Neste contexto, este estudo visa analisar a relação entre a exaustão emocional (uma das dimensões do *Burnout*) e a qualidade da relação parental e aferir o papel amortecedor dos apoios organizacionais (cultura organizacional apoiante e apoio do supervisor) nesta relação. Foram considerados 135 casais de duplo-emprego com filhos adolescentes com idades compreendidas entre os treze e os dezoito anos.

Os resultados obtidos evidenciam uma associação entre os níveis de exaustão emocional e a qualidade da relação parental no caso das mulheres, no entanto esta associação não é moderada pelos apoios organizacionais estudados. Apesar disso, uma cultura organizacional apoiante e maior apoio do supervisor associa-se a maior qualidade da relação parental e a menor exaustão emocional. Os resultados apontam para um padrão diferencial de género no que toca às relações entre exaustão emocional e relação parental, tendo ainda se verificado que as mulheres apresentam maiores índices de exaustão emocional, mas também maiores índices de qualidade da relação parental do que os seus companheiros, não houve diferenças nos níveis de apoio organizacional e de apoio do supervisor.

O presente estudo assume-se pertinente, tanto pela atualidade e relevância do tema como pelas características da sua amostra.

Palavras chave: Exaustão emocional; Qualidade da relação parental; Apoio organizacional; Supervisor; Cultura Organizacional; Adolescentes.

Abstract

Today we live in a context characterized by the concentration of people in large urban centers, by the constant search for better living conditions and by an increasingly demanding market, which causes workers to be immersed in a persistent tension. In addition to professional requirements, daily life crosses the conciliation between this domain and the family, and this interaction has particular challenges when both elements of a couple are employed and have children. This theme has attracted a growing interest given either work or the family refer to the basic dimensions of life. In view of this situation, organizations have been engaged in the development of measures and support for conciliation in order to promote the well-being and productivity of its employees.

In this context, this study aims to analyze the relationship between emotional exhaustion (one of the dimensions of Burnout) and the quality of the parental relationship and to assess the buffering role of organizational support (supportive organizational culture and supervisor support) in this relationship. A total of 135 double-employment couples with adolescent children between the ages of thirteen and eighteen years were considered.

The results obtained evidenced an association between the levels of emotional exhaustion and the quality of the parental relationship in the case of the women, however this association is not moderated by the organizational supports studied. Nonetheless, a supportive organizational culture and increased supervisor support are associated with higher parental quality and less emotional exhaustion. The results point to a gender differential pattern regarding the relationship between emotional exhaustion and parental relationship. It has also been observed that women present higher levels of emotional exhaustion, but also higher parental quality indexes than their peers, there were no differences in the levels of organizational support and support from the supervisor.

The present study is relevant, both for the current character and relevance of the theme and for the characteristics of its sample.

Keywords: Emotional exhaustion; Quality of the parental relationship; Organizational support; Supervisor; Organizational culture; Adolescents.

Resumé

Actuellement, nous vivons dans un contexte caractérisé par la concentration de la population dans les grands centres urbains, par la recherche constante de meilleures conditions de vie et par un marché de plus en plus exigeant, qui fait plonger les travailleurs dans une tension persistante. En plus des exigences professionnelles, la vie quotidienne traverse la conciliation entre ce domaine et la famille, et cette interaction présente des défis particuliers lorsque les deux éléments d'un couple sont employés et ont des enfants. Ce thème a suscité un intérêt croissant étant donné que le travail ou la famille se réfèrent aux dimensions fondamentales de la vie. Face à cette situation, les organisations se sont engagées dans le développement de mesures et le soutien à la conciliation afin de promouvoir le bien-être et la productivité de ses employés.

Dans ce contexte, cette étude vise à analyser la relation entre l'épuisement émotionnel (une des dimensions de Burnout) et la qualité de la relation parentale et à évaluer le rôle tampon du soutien organisationnel (culture organisationnelle de soutien et encadrement) dans cette relation. Au total, 135 couples ayant un double emploi avec des adolescents âgés de treize à dix-huit ans ont été considérés.

Les résultats obtenus ont mis en évidence une association entre les niveaux d'épuisement émotionnel et la qualité de la relation parentale dans le cas des femmes, cependant cette association n'est pas modérée par les supports organisationnels étudiés. Néanmoins, une culture organisationnelle favorable et un soutien accru des superviseurs sont associés à une plus grande qualité parentale et à un épuisement moins émotionnel. Les résultats mettent en évidence une différence entre les sexes en ce qui concerne la relation entre l'épuisement émotionnel et la relation parentale, ainsi que les niveaux supérieurs d'épuisement émotionnel, mais aussi des indices de qualité parentale supérieurs à ceux de leurs pairs. Il n'y avait aucune différence dans les niveaux de soutien organisationnel et de soutien du superviseur.

La présente étude est pertinente, à la fois pour la actualité et la pertinence du thème et pour les caractéristiques de son échantillon.

Mots-clés: épuisement émotionnel; Qualité de la relation parentale; Soutien organisationnel Superviseur; Culture organisationnelle; Adolescents.

Índice

Introdução	1
Capítulo I: Enquadramento Teórico.....	5
1. Conciliação trabalho-família	5
2. Síndrome de <i>Burnout</i>	9
2.1. Influência da Síndrome de <i>Burnout</i> na vida familiar	12
3. Apoio organizacional	15
Capítulo II: Estudo Empírico	20
1. Plano de Investigação.....	20
1.1. Objetivos e hipóteses do estudo.....	20
2. Método	21
2.1. Processo de seleção e recolha da amostra	21
2.2. Instrumentos	24
2.3. Procedimentos de análise de dados	26
Capítulo III: Resultados	28
Capítulo IV: Discussão dos Resultados	30
Capítulo V: Conclusão.....	35
Referências Bibliográficas	38

Índice de Anexos

Anexo A. Parecer Favorável da Comissão de Ética da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

Anexo B. Parecer Favorável da Comissão Nacional de Proteção de Dados

Anexo C. Consentimento Informado fornecido aos Pais e Adolescente

Anexo D. Folheto Informativo “Gestão de Fronteiras Trabalho-Família em Famílias de Duplo-Emprego com Filhos Adolescentes – Comparação de Perspetivas”

Anexo E. Questionário Sociodemográfico

Anexo F. Instrumentos Utilizados - questionário

Escala Cultura Organizacional Apoiente

Escala Apoio do Supervisor

Escala Exaustão Emocional

Escala Qualidade da Relação Parental

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Médias e desvios-padrão das diferentes variáveis

Tabela 2 - Correlações Bivariadas de Pearson

Tabela 3 - Regressão - efeitos principais e efeito moderador - COA Pai

Tabela 4 - Regressão - efeitos principais e efeito moderador - AS Pai

Tabela 5 - Regressão - efeitos principais e efeito moderador - COA Mãe

Tabela 6 - Regressão - efeitos principais e efeito moderador - AS Mãe

Lista de Abreviaturas

α - Alfa de Cronbach

AS - Apoio do Supervisor

β - Beta

COA - Cultura Organizacional Apoiante

d : Cohen's d

DP - Desvio-padrão

EE - exaustão emocional

e.g. - por exemplo

F - F-statistic

Ku : curtose

M - Média

n - Número de elementos

p - Nível de significância

r - Coeficiente de correlação

R^2 : regressão

Sk : assimetria

t - t-statistic

Introdução

"Todas as famílias felizes são parecidas; cada família infeliz é-o à sua maneira."

Lev Tolstói (2012)

No contexto contemporâneo o trabalho avoca-se cada vez mais como uma pedra angular, tanto no percurso profissional como existencial do ser humano. O acrescido grau de importância de que o trabalho se reveste atualmente, confere-lhe uma posição cimeira na hierarquia de necessidades dos indivíduos. Com efeito, sendo o trabalho uma dimensão basilar da existência humana, acarreta fortes implicações diretas e indiretas na vida social dos indivíduos, ou seja, detém uma elevada pertinência social, designadamente nos processos de socialização, nas dinâmicas de inserção social e no posicionamento relativo de cada indivíduo no espaço social (Barroso, Nico & Rodrigues, 2011; Dubar, 2001).

No século XVIII, vários acontecimentos de importância histórica transformaram o cenário social da vida humana, com particular destaque para o impacto da Revolução Industrial, tendo o trabalho se tornado um dos valores centrais das sociedades modernas. Concomitantemente, o crescimento populacional a nível mundial que marcou este período veio reforçar a urgência em estabelecer o trabalho como “meio para atingir um fim”: produzir mais em menos tempo. Com efeito, segundo Méda (1999), esta abordagem ao trabalho produtivo, ainda que assinala uma parcela importante da vida das sociedades, afeta negativamente a natureza do vínculo emocional indivíduo-trabalho. Sendo ao mesmo tempo uma atividade externa ao Homem, o trabalho, por um lado, enriquece as pessoas (é importante ao nível social), mas ao mesmo tempo é opressor, estando na origem de múltiplos constrangimentos (como é o caso do conflito trabalho-família).

De acordo com Giddens (2004), o trabalho consiste na realização de tarefas que implicam esforço físico e mental, com o intuito de produzir mercadorias e/ou serviços para colmatar necessidades humanas, podendo este ser dividido em trabalho remunerado e trabalho não remunerado. A realização destas atividades implica, então, um enorme esforço para o indivíduo, o que acarreta consigo profundas mudanças e um impacto notável na saúde física e mental dos indivíduos.

Assim, o trabalho é uma característica essencial da vida humana. Porém, apesar de conferir dignidade, identidade, crescimento e reconhecimento ao ser humano, é fonte de

sofrimento e de adoecimento (Dejours, 1992), causando no seu limite, exaustão–*burnout* (Dejours, 1992). Sucintamente, o *Burnout* remete para uma síndrome psicossocial decorrente de uma exposição nefasta a elementos causadores de stress em contexto laboral (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Neste sentido, o *Burnout* corresponde ao expoente máximo do stress crónico originado por tensões vivenciadas em situação de trabalho. Este construto é constituído por três dimensões independentes, porém interrelacionadas, a saber: exaustão emocional, despersonalização e realização profissional. De um modo geral, a exaustão emocional consiste na inexistência de energia e escassez de recursos para lidar com as situações relacionais de trabalho. Por outro lado, a despersonalização conduz à objetificação dos demais em contexto laboral, quer colegas, quer utentes. Por fim, a realização profissional de um trabalhador com *Burnout* é reduzida, o que significa que este considera que o trabalho não o satisfaz, o que se traduz em insatisfação com o trabalho que realiza e infelicidade no geral (Maslach & Jackson, 1981). De facto, a exaustão emocional torna-se a dimensão onde é mais evidente a manifestação da síndrome de *Burnout*, podendo-se mesmo afirmar que é a componente central desta. Tem sido a componente mais estudada e a qual é referida em primeiro pelos indivíduos aquando da abordagem a este assunto. Ouve-se, diversas vezes, os indivíduos a dizerem "Sinto-me exausto". No entanto, para se perceber o *Burnout* no seu todo não se pode ignorar as outras dimensões, uma vez que a exaustão emocional por si só não explica o *Burnout* (Maslach, Schaufeli & Leite, 2001).

À semelhança do descontentamento que surgiu no seio familiar de Stiva, aquando da sua deslealdade a Dolly, e da instabilidade que adveio da paixão de Anna por Stiva (Tolstói, 2012), as famílias modernas apresentam características singulares que conduzem à infelicidade. Numa analogia à obra de Tolstói, verifica-se que as personagens foram vítimas do sistema social vigente na época, enquanto que o cidadão comum da atualidade é vítima dos valores que a nossa sociedade promulga, mais concretamente do trabalho enquanto valor basilar da vida (Tolstói, 2012). Neste sentido, o trabalho poderá estar na origem da infelicidade conjugal e familiar. De facto, conciliar o trabalho com a vida familiar tem sido um desafio sem precedentes na vida diária de cada um, sendo esta tentativa de conciliação do trabalho com a vida familiar uma fonte de stress e conflito, afetando a qualidade de vida e das relações que se estabelecem no seio familiar. A procura de conciliação do trabalho com a família tem demonstrado afetar a saúde do indivíduo, apresentando tanto consequências físicas como psicológicas (Hamid, 2012). Deste modo, o domínio do trabalho e da família/vida pessoal entram frequentemente em conflito, principalmente ulteriormente à emancipação da mulher (Barnett, 2004). De facto, a introdução da mulher no mercado de

trabalho alterou as dinâmicas familiares. Neste contexto, constata-se uma elevada incidência de doenças relacionadas com o stress em mulheres, sendo que esta problemática pode estar relacionada com as características das tarefas que realizam e com condições de trabalho a que são submetidas, em acréscimo com as tarefas domésticas que continuam sob a alçada das mulheres (Rocha, 2008).

Neste sentido, o trabalho exige demasiado dos indivíduos e para colmatar as lacunas que possam surgir a nível familiar, torna-se necessário a existência de um apoio acrescido por parte das organizações. Efetivamente, em Portugal, tem-se verificado que as pessoas e as famílias necessitam de apoios, como o apoio do cônjuge, dos filhos e mesmo das organizações onde prestam o seu trabalho para fazer face aos diversos problemas de conciliação na sua vida diária (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006). Nesta ótica, o foco principal das organizações continua a ser a produtividade, todavia tem ocorrido uma maior preocupação para que os trabalhadores sintam maior apreço por parte das organizações de modo a atingir níveis mais elevados de produtividade, o que vai de encontro à Teoria da Troca Social, em que o sentimento de reciprocidade é fundamental (Rhoades & Eisenberger, 2002). O apoio organizacional remete assim para a perceção dos indivíduos acerca da preocupação de terceiros relacionados com o contexto de trabalho sobre o seu bem-estar, implicando que o trabalhador acredite que é apreciado e que está inserido numa relação de obrigações múltiplas (Cobb, 1967; Lawson, Davis, McHale, Hammer & Buxton, 2014; Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart & Adis, 2015; Tang, Siu & Cheung, 2014). Neste seguimento, vários estudos vieram clarificar a importância do papel das organizações com uma cultura pró-família, isto é, aquelas cuja atmosfera se pauta pelo reconhecimento, suporte e valor das situações familiares e pessoais dos seus trabalhadores (Allen, 2001; Fiksenbaum, 2014; Matias, Ferreira, Vieira, Cadima, Leal & Matos, 2017; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999). Deste modo, parece essencial e consensual a ideia de que a perceção das organizações como apoiantes do contexto familiar constitui um fator-chave na gestão de uma relação trabalho-família positiva e saudável (Matias et al., 2017).

Não obstante, a falta de apoio por parte da organização pode acarretar consequências nefastas para o quotidiano do indivíduo, dificultando a sua boa gestão, gerando stress e, em muitos casos, exaustão. Deste modo, o apoio por parte das organizações revela-se fulcral na regulação do *Burnout*, na medida em que atua como um protetor contra a exaustão emocional, reduzindo a incidência de sintomas (Cropanzano, Howes, Grandey & Toth, 1997; Lingard & Francis, 2006; Santos & Gonçalves, 2010). Ademais, a exaustão emocional parece

estar intimamente relacionado com as dificuldades de gestão das necessidades familiares por motivos laborais (Bacharach, Bamberger, & Conley, 1991).

Assim, o presente estudo assenta no *Burnout*, nomeadamente na sua componente de exaustão emocional, temática central no contexto atual. Enfatiza-se a vivência de casais de duplo emprego com filhos, uma vez que a exaustão emocional pode ter maiores implicações quando os dois elementos do casal exercem atividade profissional e têm filhos menores, implicando na qualidade das dinâmicas relacionais. De facto, na sociedade atual, onde o trabalho se assume como a componente principal da vida, urge compreender de que modo a vida pessoal está a ser afetada, em particular no que concerne às dinâmicas familiares, visto estar a felicidade conjugal e o bem-estar dos filhos em cheque. Só com recurso às estratégias organizacionais mais adequadas se podem garantir a felicidade dos trabalhadores, o que é benéfico para as próprias organizações, dado que trabalhadores felizes produzem mais (Scott, 1992). Tendo em consideração estes temas, o estudo propõe os seguintes objetivos: investigar a presença de exaustão emocional em casais de duplo emprego com filhos adolescentes; analisar o impacto da exaustão emocional causada pelo trabalho na qualidade da relação parental com filhos adolescentes; e perceber o papel do apoio organizacional na redução dos efeitos da exaustão sobre a relação parental. Esta temática é atualmente muito relevante dado o estado de exaustão tão presente nos dias de hoje em trabalhadores, com dificuldades na gestão das fronteiras entre o trabalho e a família, principalmente quando os filhos estão a passar por um período tão crítico quanto a adolescência.

Capítulo I: Enquadramento Teórico

1. Conciliação trabalho-família

“Já não existe uma crença generalizada de que trabalho e família são dois mundos separados” (Kanter, 1977)

No decorrer dos últimos anos, particularmente a partir da segunda metade do século XX, tem-se vindo a assistir a profundas transformações nas sociedades ditas desenvolvidas, onde a vertente industrial é mais marcada. Em Portugal, essas mudanças começaram a fazer-se sentir, principalmente, nas últimas três décadas, tendo tido grandes repercussões na composição socioprofissional da população portuguesa, o que se tem traduzido numa crescente feminização da população ativa e em novos modos de organização da vida familiar (Guerreiro et al., 2006). De facto, em tempos idos, anteriores à emancipação da mulher, o trabalho era um contexto essencialmente masculino. No entanto, as questões económicas e sociais que conduziram a transformações no universo laboral e a introdução da mulher neste contexto tem repercussões que se estendem à dinâmica familiar (Barnett, 2004). É também de realçar as novas formas familiares, com origem, nomeadamente, em situações de divórcio ou em nascimentos fora da conjugalidade que são traços característicos das sociedades modernas, que se verificam em Portugal, trazendo maiores dificuldades à compatibilização de dois dos mais importantes domínios da vida social – a vida profissional e a vida familiar (Guerreiro et al., 2006).

As mudanças observadas na organização do trabalho e da produção incrementam as tensões entre o trabalho e a vida familiar. De facto, atualmente assiste-se a uma interação entre a vida familiar e a vida profissional, quando anteriormente eram universos separados. As mudanças socioeconómicas levaram a que a responsabilidade de trabalhar deixasse de ser uma exclusividade do homem, tal como a responsabilidade de educar as crianças deixou de estar unicamente sob a alçada da mulher. Assim, foi necessária uma redistribuição do papel de cada um dos elementos do casal nas responsabilidades com a renumeração e educação dos filhos. Apenas numa lógica de partilha de responsabilidades entre o casal é possível garantir a conciliação da vida laboral com a vida familiar, ainda que seja um desafio para ambos os elementos do casal (Barnett, 2004).

Porém, tanto homens como mulheres têm evidenciado uma crescente insegurança acerca das suas possibilidades de prover rendimentos, tanto para si como para as suas famílias. Nos últimos vinte anos, a rotatividade e a intensidade do trabalho aumentaram assim como a cobertura do sistema de providência social e o controle sobre o tempo destinado ao trabalho diminuíram. A proporção de indivíduos protegidos pelas leis do trabalho também decresceu, enquanto aumentaram os trabalhos sazonais, por tempo determinado, o autoemprego, o subemprego, a subcontratação. Em suma, os chamados trabalhos “atípicos”, sem os benefícios de um trabalho regular, tornaram-se crescentemente típicos por forma a compensar as quebras que os trabalhadores sentiam quanto às suas necessidades pessoais e familiares (OIT; PNUD, 2009). O alcance, tanto da igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho como do desenvolvimento humano sustentável, requer que ambos compartilhem o trabalho doméstico (não apenas o trabalho produtivo) e que se revalorize a importância de ambas as esferas para o bem-estar da sociedade. Uma nova forma de partilhar os papéis trará benefícios para os homens e as mulheres, bem como para a sociedade em geral (OIT; PNUD, 2009).

Todos os indivíduos almejam conseguir gerir o seu tempo de modo a que todas as áreas da sua vida tenham a atenção necessária, particularmente no que concerne ao trabalho, à família, à saúde e a outros objetivos pessoais, pois só garantindo uma harmonia entre estes quatro domínios se consegue alcançar uma verdadeira conciliação entre o trabalho e a vida pessoal (Seiwert & Cooper, 2008). Seiwert e Cooper (2008) relatam que cada área da vida funciona em correlação com as outras. Dedicar-se demasiado tempo a atividades relacionadas com o trabalho implica, automaticamente, a negligência de outras áreas. Assim, o trabalho parece interferir negativamente na família (Greenhaus & Beutell, 1985). Greenhaus e Beutell (1985), defendem que as exigências simultâneas laborais e familiares são incompatíveis, sendo que a participação num contexto dificulta a participação no outro. Uma perspetiva semelhante é apresentada por Parasuraman e colaboradores (1996), que são da opinião de que uma maior dedicação ao trabalho implica menos tempo para dedicar à família. Neste sentido, uma maior dedicação à família leva a um menosprezo das necessidades laborais, o que aumenta o conflito trabalho-família. Enquanto que uma maior atenção dedicada ao trabalho implica um desapego em relação às necessidades familiares. As relações entre o domínio profissional e familiar podem também ser positivas, evidenciando efeitos de promoção do papel (Matias e Fontaine, 2012), isto é, pela participação em múltiplos domínios o desempenho do indivíduo pode ser otimizado.

De acordo com a Teoria de Spillover (Teoria do Contágio), teoria dominante no contexto da conciliação do trabalho com a família, e com as evidências referidas, os eventos ocorridos em contexto laboral têm claras repercussões na vida familiar, tal como se verifica uma influência dos problemas familiares no trabalho (Frone, 2003). Deste modo, a visão de separação entre a vida familiar e a vida profissional é um mito. Na realidade, a maioria dos indivíduos tem dificuldades nesta separação, ainda que seja conseguível (Burke & Greenglass, 1987).

Do conflito na articulação entre trabalho e família podem advir consequências a diversos níveis, familiar, laboral e outros (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000). Neste sentido, têm sido identificados efeitos negativos sobre a satisfação com a vida, satisfação conjugal, familiar, profissional, redução do comprometimento organizacional, produtividade, aumento do absentismo (Allen et al., 2000), diminuição da saúde mental, aumento da fadiga e stress em particular para os trabalhadores com filhos (Hamid, 2012)

Também Geurts e Demerouti (2003), confirmaram que, do conflito trabalho-família, poderão advir consequências a nível físico, psicológico, comportamental e organizacional. Com efeito, para além do forte impacto na saúde em geral, destaca-se, a um nível mais específico, o *stress*, o consumo de substâncias nefastas para o organismo, assim como uma redução da adoção de hábitos saudáveis (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011).

A questão da conciliação da família com o trabalho, e os conflitos que lhe estão inerentes, pode ser, particularmente, desafiante em determinadas fases do ciclo vital da família, em detrimento de outras. De um modo geral, a família vai sofrendo mutações ao longo do tempo. Relvas (1996) defende a existência de cinco fases familiares, a saber: formação do casal, família com filhos pequenos, família com filhos na escola, família com filhos adolescentes e família com filhos adultos (“ninho vazio”). Nos momentos iniciais de uma família, quando ainda não existem filhos, o foco é na relação conjugal, ainda que haja um elevado investimento no desenvolvimento da carreira, sendo usual que as perspetivas de construção de família sejam desvalorizadas (Relvas, 2000). A inexistência de filhos parece facilitar a conciliação entre o trabalho e a família (Bianchi & Milkie, 2010). Aquando do nascimento do primeiro filho, surgem mudanças em virtude do aumento de responsabilidades, o que pode gerar mais stress e menor satisfação que poderá ser colmatado com a divisão de tarefas entre o casal (Cowan & Cowan, 2003). Nesta fase, torna-se notório um aumento dos níveis de conflito trabalho-família (Bianchi & Milkie, 2010), sendo imperativo um ajuste entre o casal. Aqui, o suporte organizacional, com a introdução de

horários flexíveis, é também crucial para regular a intensidade do conflito trabalho-família (Martinengo, Jacob & Hill, 2010).

De salientar que a maioria dos estudos sobre a questão da conciliação trabalho-família e sobre os seus efeitos na vida familiar, nomeadamente sobre os filhos se têm centrado nas etapas em que os filhos são mais pequenos, pelo que na fase da adolescência há escassez de estudos. Contudo, as famílias com filhos adolescentes apresentam características singulares, o que faz com que a etapa da adolescência torne o estudo da conciliação relevante. A adolescência é nos dias de hoje conceptualizada como o período situado entre a infância e a vida adulta. Esta fase da vida inicia-se com os primeiros indícios físicos da maturidade sexual e termina com a realização social da situação de adulto independente (Nelas & Ferreira, 2015). Nesta etapa, o jovem é confrontado com tarefas específicas, tais como o estabelecimento de relações mais íntimas, a autonomização em relação à família, a gestão do tempo e do dinheiro, assim como um contacto social mais alargado, tornando-se essencial o apoio e estabilidade dos progenitores (Giami, 2008). Nesta fase, ocorrem alterações na relação entre pais e filhos (Relvas, 2000; Sudbrack, 2001). A adolescência constitui uma crise prevista no ciclo vital da família, fruto das alterações que surgem nesta fase. De acordo com Cervený e Berthoud (2001), pais e filhos encontram-se em momentos diferentes. De facto, os filhos começam a questionar os valores e as regras familiares, começando a preocupar-se com o futuro e a aumentar o seu sentido de autonomia, enquanto que os pais estão focados num questionamento relacionado com a sua realidade profissional. Adicionalmente, os adolescentes passam por uma fase conturbada, caracterizada por desequilíbrios e instabilidades, onde a insegurança, a confusão e a angústia são uma constante (Drummond & Drummond Filho, 1998). É assim fulcral que a família se modifique, no sentido de integrar as diferenças e alterações de cada um dos elementos do sistema familiar. Assim a adolescência é vista como um momento propício a conflitos no seio da família e uma altura de rutura e aprendizagem, sendo fundamental o papel dos pais nesta construção (Silva & Mattos, 2004; Wagner, Falcke, Silveira & Mosmann, 2002).

Ainda que durante a adolescência dos filhos os conflitos trabalho-família possam ser atenuados (Martinengo et al., 2010) pois o nível de cuidado e dependência dos pais é menor, um estudo realizado por Lawson, Davis, McHale, Hammer & Buxton (2014), constatou que o trabalho das mães tem efetivamente implicações nos filhos adolescentes. O humor positivo das mães após o trabalho estava diretamente relacionado com melhor humor, melhor qualidade e duração do sono por parte dos filhos, o que se traduzia em menos efeitos negativos e menos sintomas de problemas de saúde física dos adolescentes (Lawson et al.,

2014). Nesta ótica é possível afirmar que o trabalho dos pais tem efeitos negativos nos filhos adolescentes, particularmente no que concerne à saúde e ao humor. Contudo, seria erróneo concluir que essas implicações se ficam por aí. De facto, o trabalho dos pais tem implicações no bem-estar psicológico e no sucesso educacional dos filhos (Tulk, Montreuil, Pierce, & Pépin, 2015). As condições de trabalho dos pais tem, então, um efeito indireto no bem-estar e no sucesso académico dos filhos, o que se prende com consequências das condições de trabalho no ambiente familiar, no exercício da parentalidade e na qualidade do relacionamento entre pais e filhos (Lawson et al., 2014; Tulk, Montreuil, Pierce, & Pépin, 2015).

Efetivamente, transversal a todas as etapas da vida familiar, existe transferência das emoções, cognições e comportamentos entre o trabalho e ambiente familiar (Edwards & Rothbard, 2000 cit. in Lawson et al., 2014), podendo esta transferência contaminar ou melhorar a vida familiar (Biachi & Milkie, 2000 cit. in Lawson et al., 2014).

2. Síndrome de *Burnout*

As transformações ocorridas em contexto laboral, fruto do processo de globalização, incremento tecnológico, competitividade e individualismo, tornaram o ambiente profissional um lugar com elevados níveis de desgaste físico e emocional (Neves, Oliveira & Alves, 2014). O *stress* no ambiente de trabalho está cada vez mais evidente dentro das organizações, uma vez que os trabalhadores sentem, constantemente, os sintomas do *stress* que se manifestam de variadas formas (Guillardi, Precoma & Silva, 2012). Os termos “tensão”, “pressão” e “carga” (ou “sobrecarga”) são, muito frequentemente, utilizadas como sinónimos de *stress* (Leite & Uva, 2010). Apesar do termo *stress* possuir várias definições de acordo com diferentes autores, este pode ser visto como “um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa decorrentes de estímulos ou *stressores* que existem no ambiente” (Chiavenato, 2004, p. 433 cit. in Guillardi et al. 2012). Já segundo Carvalhal (2008), o *stress* é uma pressão (física ou psicológica) que leva a pessoa ao desequilíbrio, sendo que uma dose baixa de *stress* é normal, fisiológico e desejável.

No contexto organizacional se há uma forte competição e concorrência entre colegas, os prazos são excessivamente rigorosos e as horas extras são constantes, o *stress* torna-se intenso, aumentando assim os riscos de doenças (Limongi & Rodrigues, 2011). O indivíduo precisa de se sentir seguro no seu ambiente de trabalho, livre de riscos e perigos para a sua

saúde, caso isso não ocorra, acidentes de trabalho, doenças relacionadas com o *stress* ocupacional, abuso de drogas e álcool e outros problemas que poderão afetar negativamente todo o processo produtivo da empresa e a saúde dos trabalhadores tornar-se-ão mais suscetíveis e evidentes (Guillard et al., 2012).

O *stress* pode manifestar-se de forma adaptativa e de forma desadaptativa, o que corresponde aos conceitos de *eustress* e de *distress*, respetivamente (Serra, 1999 cit. in Sacadura-Leite & Uva, 2007). O *eustress* ou o *stress* positivo é o *stress* na sua fase inicial, denominada muitas vezes como a fase do alerta. O organismo produz adrenalina que dá ânimo, vigor e energia, o que torna a pessoa produtiva e mais criativa (Guillard et al., 2012). No que concerne ao *distress* ou *stress* negativo, este é o *stress* em excesso, que ocorre quando a pessoa ultrapassa os seus limites e esgota a sua capacidade de adaptação. Este tipo de *stress* manifesta-se pela ativação crónica do organismo para tentar adaptar-se a uma situação interpretada como ameaça e a qual não se segue à desativação nem à perceção de realização (Guillard et al., 2012).

De um modo geral, efeitos potencialmente negativos podem surgir, tanto a nível organizacional como a nível individual. Os efeitos a nível organizacional podem passar pelo diminuído desempenho profissional, atrasos e absentismo, apatia, reformas antecipadas e greves, dificuldades nas relações interpessoais, pouco controlo da qualidade do trabalho e agressividade. Por seu turno, os efeitos a nível individual remetem para o aumento da pressão sanguínea, alterações no estado de humor, comportamentos de risco, queixas psicossomáticas, arritmias cardíacas, insatisfação laboral e aspirações reduzidas, assim como o aumento da incidência de doenças cardiovasculares e de perturbações psicológicas e/ou psiquiátricas (Cooper & Marshall, 1992).

Segundo Selye (1956), o *stress* é caracterizado como uma “Síndrome Geral de Adaptação”, que surge como consequência de um evento que exige esforço por parte do indivíduo em termos de adaptação. De acordo com este autor, o *stress* tem três fases, a saber: alarme (reação de alerta que prepara o indivíduo para a luta ou fuga), resistência (tentativa de restabelecer o equilíbrio interno por meio de uma ação que procura a adaptação) e exaustão (esgotamento físico e psicológico) (Santos & Cardoso, 2010; Sacadura-Leite & Uva, 2007). Este estado de exaustão corresponde ao *Burnout*, sendo que este tende a ser amplamente confundido com o *stress* ocupacional. No entanto, apesar de ambos se referirem a situações de *distress* relacionadas com o trabalho, são bastante distintos (Oliveira & Pereira, 2012).

No que diz respeito ao *Burnout*, este pode ser definido como aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite, que por falta de energia, não tem mais condições de desempenho físico

ou mental, estando associado ao mundo laboral e ocorrendo pela cronicidade de um processo de *stress* (Benevides-Pereira, 2002; Zimpel, 2005). De acordo com Zimpel (2005), a Síndrome de *Burnout* é uma reação à tensão emocional a partir do contacto direto e constante com outras pessoas. É uma problemática característica do trabalho, sendo um processo de resposta a um aumento do stress ocupacional, traduzindo-se em efeitos negativos tanto a nível individual, profissional, familiar e social (Benevides-Pereira, 2002), destacando-se sintomas físicos como a fadiga constante e progressiva, dores musculares, distúrbios do sono, enxaquecas, sintomas psíquicos como a falta de atenção e concentração, alterações de memória, sintomas comportamentais como a irritabilidade, incapacidade para relaxar e sintomas defensivos como a tendência de isolamento, perda de interesse pelo trabalho, absenteísmo, ironia e cinismo.

O conceito de *Burnout* foi utilizado pelo psiquiatra Freudenberger (1974) que identificou uma gradual decadência emocional e uma diminuição da motivação e compromisso nas voluntárias de uma organização de cuidados de saúde. Este processo levava, por norma, cerca de um ano, sendo acompanhado por outros sintomas físicos e mentais. Para descrever este fenómeno foi utilizado o termo *Burnout*, o qual se referia a um indivíduo frustrado ou com fadiga consequente da excessiva importância que depositou em determinada causa, modo de vida ou relacionamento, não correspondendo às suas expectativas iniciais (Freudenberger & Richelson, 1991). Por volta da mesma altura, Maslach estudou a forma como as pessoas lidavam com a estimulação emocional no trabalho. Foi descoberto que a estimulação emocional e as estratégias utilizadas pelos trabalhadores tinham implicações na identidade profissional e no comportamento laboral (Maslach & Schaufeli, 1993). De um modo geral, este conceito encontra-se associado à exaustão de energia fruto de uma má adaptação face a um trabalho stressante, prolongado e com elevada tensão (Maslach, 1996). Este tipo de *stress* afeta a saúde mental do indivíduo, tendo implicações na sua vida social e profissional (Freudenberger, 1974; Maslach, 1976; Pines & Aronson, 1988 cit. in Suñer-Soler et al., 2013).

Maslach e Jackson (1981) desenvolveram o processo de fundamentação concetual e empírica do *Burnout*, considerando que esta síndrome é composta por três dimensões concetualmente distintas, mas empiricamente relacionadas, a saber: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. De um modo geral, o *Burnout* conduz à exaustão emocional, o que significa que os indivíduos experienciam um forte sentimento de tensão emocional, sensação de esgotamento e de falta de energia e de recursos emocionais próprios para lidar com rotinas da prática profissional. Por outro lado, a despersonalização

remete para a sensação do trabalho ter mudado o indivíduo enquanto pessoa e consiste na insensibilidade emocional do profissional, levando-o a um contato frio e impessoal com os recetores dos seus serviços. Por fim, o *Burnout* caracteriza-se também por uma reduzida realização profissional, pelo que os sujeitos fazem uma autoavaliação negativa do seu trabalho, associada à insatisfação e ao desânimo em relação ao trabalho e ao desempenho profissional, o que leva à sensação de incompetência (Dias, Queirós, & Carlotto, 2010; Ferreira & Lucca, 2015; Maslach, 1996). O *stress* pode ser identificado como o determinante do *Burnout*, mas não coincide com o mesmo. Assim, enquanto o *stress* pode apresentar um carácter positivo (eustress) ou negativo (distress) e pode estar associado a qualquer situação, a Síndrome de *Burnout* apenas ostenta o carácter negativo que se relaciona exclusivamente com o trabalho (Guillard et al., 2012). Devido à sua natureza afetiva e as características que compartilha com outros estados de fadiga crónica, a exaustão emocional pode apresentar-se em diferentes tipos de categorias ocupacionais que lidam com condições de trabalho stressantes. Assim, a exaustão emocional é, primordialmente, uma resposta às exigências que os empregados enfrentam, tais como a sobrecarga de trabalho, os horários atípicos, os contatos interpessoais, o conflito de papéis e os altos níveis de expectativas do indivíduo em relação a si próprio e à sua organização. A exaustão emocional reflete, portanto, os efeitos de questões organizacionais e individuais, podendo comprometer a saúde mental e física dos trabalhadores e deteriorar a qualidade de vida no trabalho e o funcionamento da organização (Tamayo & Tróccoli, 2002).

2.1. Influência da Síndrome de *Burnout* na vida familiar

De um modo geral, a vida adulta é caracterizada pela coexistência de dois domínios fulcrais para os indivíduos - o trabalho e a família. No entanto, apesar de estes dois domínios coexistirem, é evidente que estas duas esferas nem sempre são compatíveis. De acordo com a Teoria Ecológica de Bronfenbrenner (1986), o indivíduo só pode ser compreendido à luz dos sistemas em que se encontra inserido, sendo que este influencia os restantes elementos dos sistemas. Existem cinco sistemas que estão em constante interação, a saber: o microssistema, o mesossistema, o exossistema, o macrossistema e o cronossistema. Sucintamente, os microssistemas são os sistemas mais imediatos do sujeito, nomeadamente o sistema familiar e o sistema laboral, sendo que estes microssistemas têm um impacto no comportamento, atitudes e bem-estar dos indivíduos (Bellavia & Frone, 2005). Por outro lado, o mesossistema constitui a ligação entre dois ou mais sistemas, o que representa, nomeadamente, a relação

entre o trabalho e a família (Bronfenbrenner, 1986), sendo notório a influência entre estes dois sistemas (Bellavia & Frone, 2005).

Como referido anteriormente, trabalho e família constituem dois domínios interdependentes, de tal forma que as experiências de um acabam por afetar as experiências no outro. Este processo pode ocorrer pelo facto dos recursos psicológicos e físicos do indivíduo serem escassos e como tal os indivíduos ao dedicarem os recursos disponíveis ao desempenho de um determinado papel (por exemplo, desempenho profissional), vêem-se limitados quanto à sua utilização para o desempenho de outros papéis (por exemplo, desempenho parental), pelo que terão que optar em que papel utilizar os recursos (Goode, 1960 cit. in Carvalho, 2016). De facto, se o *Burnout* implica uma dificuldade na gestão das exigências em contexto laboral, que se traduz num esgotamento dos recursos nesse âmbito e num obstáculo à gestão das exigências familiares, podem assim criar-se dificuldades no desempenho de responsabilidades inerentes à família.

É ainda importante salientar que a família constitui um microssistema central na vida das crianças e representa uma das mais importantes influências sobre o desenvolvimento humano nesta fase tão precoce da vida (Bronfenbrenner, 1989). Assim, compreende-se que o stress associado ao trabalho dos pais não afete diretamente o funcionamento psicológico dos filhos mas sim indiretamente, por via do tempo dedicado aos filhos e da qualidade das relações parentais (Stewart & Barling, 1996).

Efetivamente, a existência de condições potencialmente *stressantes* de trabalho, como sentimentos de pressão, sobrecarga ou atmosfera de trabalho negativa, têm sido associadas a um menor envolvimento dos pais e maior afastamento parental na interação com os filhos (Repetti & Wood, 1997) e a estilos parentais mais hostis (Greenberger & O'Neil, 1993). Ademais, horas de trabalho mais longas têm sido associadas a um menor envolvimento parental em atividades de lazer e educação com os filhos (Roeters, Van Der Lippe & Kluwert, 2010).

No entanto, estas consequências parecem ser mais evidentes, quando é a mãe a sofrer maiores dificuldades na gestão trabalho-família. De fato, Vieira, Matias, Ferreira, Lopez e Matos (2016) evidenciaram que quando as mães experienciam dificuldades em conciliar o trabalho e a família estas tendem a ter um decréscimo na qualidade da relação com os filhos, mas também os seus companheiros vêm a sua relação parental afetada pelo nível de conflito trabalho-família da mãe. Ainda assim, os comportamentos das crianças são afetados pela perceção de conflito na conciliação entre o trabalho e a família das mães somente se estes conflitos afetarem a qualidade da relação entre a mãe e o filho. Porém, quando é o pai que

perceciona conflitos na conciliação trabalho-família, os efeitos sobre os comportamentos de externalização da criança são diretos, isto é, não são mediados pela sua qualidade da relação. Estes resultados parecem indicar que as mães são mais capazes de amortecer os efeitos do conflito, dado que estes passam primeiro pela qualidade da relação parental antes de poderem ter efeitos sobre os filhos, enquanto os pais apresentam efeitos mais diretos. Portanto, o conflito família-trabalho pode perturbar diretamente a parentalidade e por esta via o comportamento das crianças (Vieira, Matias, Ferreira, Lopez & Matos, 2016).

Esta relação entre o género e os níveis de stress e dificuldades na gestão trabalho-família pode prender-se por um lado, com o facto de os homens auferirem um salário maior, o que lhes confere um estatuto de superioridade dentro da família e mais recursos para a gestão trabalho-família; e, por outro, porque as mulheres, além da jornada de trabalho, tendem a ter sob sua responsabilidade a maioria das tarefas domésticas e dos cuidados aos filhos (Crouter & Bumpus, 2001). Efetivamente, a partilha do cuidado e a articulação entre responsabilidades parentais e trabalho pago são domínios em que, apesar de uma crescente reivindicação por parte do género masculino do seu direito à paternidade, ainda se evidenciam desigualdades de género (Perista, Cardoso, Brázia, Abrantes & Perista, 2016).

Na presente investigação, procuramos clarificar a relação entre os níveis de exaustão emocional e a qualidade da relação parental para homens e mulheres - casais de duplo-emprego com filhos adolescentes. Existem evidências de que os *stressores* do trabalho influenciam em particular o funcionamento da família, reduzindo os recursos do indivíduo para lidar com esta (Burke, 1987). Nesta linha, e como já referido, alguns estudos apontam para a existência de um processo de *crossover*, segundo o qual as tensões e constrangimentos sofridos por um membro do casal afetam o outro (Westman & Etzion, 1995).

De salientar que ao longo da vida o indivíduo vai desempenhando múltiplos papéis, os quais são exigentes e implicam um elevado envolvimento, isto é, quanto maior for o número de papéis que a pessoa tiver que desenvolver, maior será a exigência envolvida, sendo que a incompatibilidade entre estes papéis pode conduzir ao conflito, como é o caso do conflito trabalho-família (Bellavia & Frone, 2005). Por fim, é de salientar que as famílias cujos elementos adultos se encontram inseridos em contextos laborais são suscetíveis de ser afetadas pelos problemas laborais (Steenbergen, Kluwer & Karney, 2014), sendo que tal influência pode ocorrer ao nível do adulto afetado por problemas laborais através do mecanismo de *spillover* (Edwards & Rothbard, 2000), mas também pode afetar todo o sistema familiar, através do mecanismo designado de *crossover* (Steenbergen et al., 2014).

De um modo geral, o *crossover* consiste na transferência de experiências psicológicas, passando estas a afetar os restantes elementos da família (Westman & Etzion, 1995).

3. Apoio organizacional

Atualmente, o ambiente organizacional está cada vez mais exigente, dada a globalização e a transformação do mundo empresarial, pelo galopante desenvolvimento das tecnologias de informação. As organizações esperam, de um modo geral, que os seus colaboradores consigam lidar eficientemente com estas mudanças, dando resposta às exigências do mercado e competindo por maiores margens de lucro (Malik & Noreen, 2015; Bukhari & Kamal, 2015). Por sua vez, os colaboradores pretendem permanecer nas organizações, quando estas lhes oferecem experiências de trabalho positivas, percecionando a garantia de um apoio organizacional efetivo (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986).

O apoio organizacional, também designado de suporte organizacional, é de enlevo no que concerne à resolução dos conflitos que podem advir do trabalho. Os colaboradores desenvolvem uma perceção geral do quanto a organização valoriza as suas contribuições e se preocupa com o seu bem-estar. O tratamento favorável da organização para com os seus colaboradores aumenta a perceção dos mesmos de que a organização é positivamente orientada para eles (Kurtessis et al., 2015).

A perceção de apoio organizacional tem origem na experiência do próprio indivíduo a partir da sua vivência com as políticas e os procedimentos da organização, e nas interações com os vários agentes desta, por forma a assegurar aos colaboradores que a organização os apoia enquanto desempenham o seu trabalho. Desta forma, em harmonia com o princípio da reciprocidade, os colaboradores que são apoiados tendem a valorizar e a respeitar a organização na qual estão inseridos, estando dispostos a contribuir para o alcance dos objetivos da mesma, potenciando o preenchimento de importantes necessidades socioemocionais, tais como necessidades de aprovação e autoestima (Ribeiro, 2014; Rodrigues, 2011).

Neste seguimento, Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986) vieram contrariar a conjectura de que o maior foco deveria ocorrer sobre a relação da dedicação dos colaboradores para com a organização e não o contrário, defendendo que as interações ou

relações estabelecidas são delimitadas por expectativas de reciprocidade ou troca mútua que resultam em sentimentos de retribuição de um benefício recebido (Ribeiro, 2014). Este processo estabelece um compromisso que se traduz no cumprimento de obrigações por parte da organização e no bom desempenho por parte dos seus colaboradores, seguindo a linha de pensamento de investigação na área da Percepção de Apoio Organizacional (PAO), que visa analisar as percepções dos colaboradores relativamente à forma como a organização os encara, a natureza dessa relação e os processos que lhe são inerentes (Rodrigues, 2011). Essa percepção é influenciada pela frequência, intensidade e sinceridade das expressões de elogio e aprovação, assim como pelos aspetos ligados ao pagamento, à categoria do trabalho, ao enriquecimento do trabalho e à influência sobre as políticas da organização (Tamayo & Tróccoli, 2002).

De um modo geral, o apoio organizacional pode ter diferentes dimensões: suporte emocional, onde ocorrem situações caracterizadas por empatia, estima e preocupação; suporte instrumental, caracterizado pelo apoio em termos financeiros e de tempo de trabalho; suporte informacional, onde são fornecidas informações úteis com vista à resolução de problemas; e suporte avaliativo, que contempla mecanismos relevantes de autoavaliação e feedback em prol da auto afirmação (House, 1981). No fundo, os trabalhadores têm um papel crucial no alcance do sucesso organizacional, exigindo que as empresas colaborem para esse feito (Eisenberger & Stinglhamber, 2011).

Rhinehart (2000) mencionou algumas medidas que as organizações devem adotar para promover a percepção de apoio organizacional, nomeadamente uma gestão eficiente de recursos humanos, a implementação de programas de gestão de qualidade, e a garantia de um meio de trabalho que garanta a participação, confiança, responsabilidade e envolvimento de todos os colaboradores (Hamid, 2012). Também a atitude dos líderes das organizações é fundamental a todos os níveis, não só porque eles espelham a cultura da empresa, mas também porque são eles que, no dia-a-dia, aplicam e levam à prática as políticas da mesma (Hamid, 2012). Assim, é fundamental que os comportamentos dos líderes de uma organização estejam alinhados com a visão, os valores, o objetivo, e a missão da mesma (Oakland, 2003).

O apoio organizacional tem-se apresentado correlacionado num sentido positivo com uma maior satisfação no trabalho, menor absentismo, e maior resistência ao *Burnout* (Harris, Moritzen, Robitschek, Imhoff, & Lynch, 2001). Profissionais que se sentem apoiados pela organização são menos vulneráveis ao *Burnout* do que os profissionais que não sentem esse apoio (Brouwers, Evers, & Tomic, 2001). Neste seguimento, o suporte organizacional atua

como uma barreira de proteção contra a exaustão emocional dentro de uma organização (Cropanzano, Howes, Grandey & Toth, 1997; Lingard & Francis, 2006; Santos & Gonçalves, 2010), atuando pela repulsa de sentimentos de ansiedade, fadiga e exaustão emocional, entre outros stressores (Clapper & Harris, 2008; Mancini & Lawson, 2009). Concluindo, os colaboradores que consideram não ter apoio organizacional para satisfazer as exigências da sua atuação ficam propensos ao *burnout*, impulsionando reações negativas (Thomas & Lankau, 2009). Por outro lado, os colaboradores que experienciam um ambiente de apoio por parte da organização, com ações de apoio à realização das suas funções, apresentam níveis de exaustão emocional reduzidos, com menores níveis de *stress* e potencial de minimização dos efeitos do *Burnout* inclusive sobre outros domínios de vida como a família (Cropanzano et al., 1997). Seguindo a linha de pensamento, o apoio organizacional tem implicações no desempenho do indivíduo dentro de uma organização e correlaciona-se, simultaneamente, com a qualidade das relações familiares.

Perante isto, as organizações têm vindo a implementar programas para dar resposta a esta diversidade (Lobel & Kossek, 1996 cit. in Allen, 2001), com o intuito de auxiliar os trabalhadores a gerir as múltiplas responsabilidades que detêm nas diferentes esferas da sua vida. Essas políticas são comumente chamadas de “benefícios familiares” e incluem intervenções como: horários de trabalho flexíveis e auxílio no encaminhamento dos filhos para creches (Allen, 2001; Shockley & Allen, 2007). Para Chambel e Curral (2008) têm um papel determinante na relação entre as organizações e os trabalhadores, nomeadamente nas atitudes e comportamentos, e em simultâneo no seu grau de motivação e desempenho laboral, suscitando sentimentos de satisfação, intimamente relacionados com o desempenho individual (Chambel & Curral, 2008)

Os benefícios organizacionais poderão manifestar-se, ainda, a diferentes níveis, nomeadamente semanas de trabalho condensadas, subsídios de apoio à infância, apoio no cuidado de idosos, trabalho em part-time, trabalho a partir de casa e divisão do trabalho (Adams & Jex; Golden; Goldenhar, cit. in Shockley & Allen, 2007; Allen, 2001; Baltes, Briggs, Huff, Wright & Neuman, cit. in Allen, 2001; Caudron; Flynn, cit. in Clark, 2001; Eberhardt & Shani, cit. in Spector, 1999; Jackofsky & Peters, cit. in Spector, 1999; Lobel & Kossek; Mitchell, cit. in Thompson, Beauvais & Lyness, 1999; Spector, 1999; Thomas & Ganster, 1985 cit. in Mendes, 2008). A este respeito, Thomas e Ganster (1995) distinguiram dois elementos no tipo de apoio dado à família pelo local de trabalho: as políticas (formais) de apoio à família e o apoio (informal) prestado pelos supervisores diretos. O supervisor apoiante é, por definição, aquele que é sensível às necessidades dos colaboradores, no sentido

de o ajudar a encontrar um equilíbrio entre trabalho e família, ou seja, a conciliar as obrigações profissionais e familiares. Para a organização, estes benefícios são um meio de manter uma vantagem competitiva, elevar a moral dos seus colaboradores e atrair e reter uma força de trabalho dedicada e comprometida. Para o funcionário, estes benefícios são projetados para aliviar a dificuldade inerente à coordenação e gestão dos múltiplos papéis supra relatados. Matias, Ferreira, Vieira, Cadima, Leal e Matos (2017), frisaram a importância do apoio familiar no local de trabalho e a forma como este influencia e auxilia na redução do conflito familiar. Os resultados refletiram que as iniciativas que promovem o equilíbrio entre o trabalho e a família, potenciam de forma direta as competências dos pais no local de trabalho e fora do mesmo, e projetam a nível individual, em mães e pais a conscientização da importância de um papel ativo em prol da união no seio familiar. Para além de estimular o bem-estar dos pais, com alcance de um grau de satisfação elevado, o apoio dentro de uma organização, minimiza os conflitos, tanto de forma direta para o trabalhador como para os seus parceiros. Por outro lado, outras variáveis documentadas no estudo supracitado, como a carga horária, ou o número e/ou idade dos filhos influenciam de forma indireta o grau de satisfação tanto do trabalhador como do seu parceiro. Assim, o apoio organizacional constitui-se como um facilitador da conciliação, bem como o apoio do supervisor tem um impacto sobre a satisfação parental, minimizando as dificuldades de conciliação trabalho - família (Matias et al., 2017).

De um modo geral, os trabalhadores que usufruem deste tipo de benefícios têm uma maior facilidade de gerir a vida familiar e manter um bom desempenho em contexto laboral, mas para tal é fundamental que as políticas organizacionais acompanhem essa evolução, caso contrário os funcionários podem inibir-se de utilizar os benefícios com receio de julgamentos por parte da organização, nomeadamente no que concerne à falta de comprometimento (Kofodimos, 1995; Shellenbarger, 1992 cit. in Allen, 2001). Todavia, quando os indivíduos aproveitam estas opções é notório um incremento no interesse que demonstram em relação à vida pessoal e familiar. Assim, é importante que as normas e políticas da organização reconheçam a importância da vida familiar para uma maior obtenção de ganhos a vários níveis (Allen, 2001; Matias et al., 2017). Alguns estudos mostraram que organizações cuja cultura é vista como apoiante da vida familiar do colaborador, isto é, com um ambiente no qual os gestores reconhecem, apoiam e valorizam as situações familiares e pessoais dos colaboradores são um fator determinante na redução do conflito trabalho-família (Allen, 2001; Fiksenbaum, 2014; Matias et al., 2017; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999). Kossek, Pichler, Bodner e Hammer (2011) realizaram uma meta-análise sobre os efeitos do suporte

organizacional e dos supervisores e concluíram que é fundamental para os funcionários sentirem que a organização onde trabalham se preocupa em reduzir a tensão entre as duas realidades.

Em suma, as percepções dos funcionários determinam não só o uso e eficácia dos benefícios disponíveis, como também promovem uma atitude mais positiva em relação à organização e satisfação geral no trabalho (Glaveli, Karassavidou & Zafiropoulos, 2013; Hammer, Neal, Newsom, Brockwood & Colton, 2005; Wayne, Casper, Mathews & Allen, 2013). A percepção de uma organização que apoia a família parece, portanto, ser um indicador-chave na promoção da qualidade das relações familiares e, consequentemente na redução de conflitos entre o trabalho e a família. É evidenciado não só a existência deste conflito, no âmbito profissional e familiar, mas também a sua percepção com maior frequência pelas mulheres, manifestando-se ao nível do desempenho dos próprios papéis em família e ao nível do bem-estar na mesma ação. As diferenças no exercício dos papéis profissionais e familiares entre géneros, denotam a maior responsabilidade do sexo feminino nas tarefas e encargos domésticos, o que potencia a sua maior capacidade para sentir ou antecipar com maior facilidade a possível ocorrência de um conflito de papéis, quando comparada com a aptidão do sexo masculino (Andrade, 2016; Andrade, 2013; Matias et al., 2012)

A Teoria da Conservação dos Recursos desenvolvida por Hobfoll (1989) vem sustentar o documentado, na medida em que suporta a ideia de que os recursos que o indivíduo pretende obter, nomeadamente a nível pessoal, social e cultural, são geradores de novos recursos relevantes que o indivíduo valoriza para a sua vida pessoal e social, potenciando assim motivação para o investimento em novos ganhos e contribuindo para o melhor desempenho em contexto profissional e familiar (Hobfoll, 1989). De facto, a exaustão emocional implica o esgotar dos recursos do colaborador, no entanto se existir apoio por parte da organização, estes recursos são repostos podendo então minimizar os seus efeitos sobre a família.

Capítulo II: Estudo Empírico

1. Plano de Investigação

1.1. Objetivos e hipóteses do estudo

O presente estudo tem como principal dimensão de análise a exaustão emocional e centra-se sobre a temática geral da conciliação trabalho-família, enfatizando a relação entre a experiência de exaustão emocional associada ao trabalho e a qualidade das relações parentais. Pretende-se investigar a prevalência da exaustão emocional em casais de duplo emprego, em que ambos têm de conciliar o trabalho com a família, e analisar como esta se associa à qualidade da relação parental estabelecida com filhos adolescentes (13-18 anos).

Um segundo objetivo é o de tentar perceber em que medida o apoio organizacional minimiza a ocorrência de exaustão emocional e potencia a qualidade da relação entre pais e filhos. Também se pretende averiguar se o apoio organizacional (tanto na sua vertente de cultura organizacional apoiante, como apoio do supervisor) atua como moderador da incidência dos efeitos negativos da exaustão sobre a qualidade da relação parental. Dado existirem algumas evidências que apontam para diferenças no modo como pais e mães vivenciam a articulação dos papéis profissionais e familiares, pretende-se, num terceiro objetivo, averiguar se as relações previamente estabelecidas são idênticas para mães e pais destes adolescentes, ou seja, se existem diferenças de género nas associações feitas.

De acordo com a revisão da literatura efetuada, presente na parte teórica deste estudo, é esperado que:

(H1): Haja diferenciação nas médias de exaustão emocional, apoio organizacional (cultura organizacional apoiante e apoio do supervisor) e qualidade da relação parental entre homens e mulheres do mesmo casal de duplo-emprego. Espera-se que as mulheres reportem maiores níveis de exaustão emocional e uma maior perceção de qualidade da relação com os seus filhos do que os homens.

(H2.1): Exista uma correlação negativa entre os níveis de exaustão emocional e a qualidade da relação parental.

(H2.2.): Existe uma associação negativa entre a exaustão emocional e os níveis de apoio organizacional (Cultura Organizacional Apoiante e Apoio do Supervisor).

(H2.3.): Existe uma associação positiva entre os níveis de apoio organizacional (Cultura Organizacional Apoiente e Apoio do Supervisor) e a qualidade da relação parental.

(H3): O apoio organizacional (Cultura Organizacional Apoiente e Apoio do Supervisor) atue como moderador da associação entre a exaustão emocional e a qualidade da relação parental, sendo que a associação negativa entre exaustão emocional e qualidade da relação parental é menor quando existe apoio organizacional.

(H4): Existam diferenças de género nas associações previstas acima. Nomeadamente, espera-se que a associação entre exaustão emocional e a qualidade da relação parental seja mais forte para os homens, visto as mulheres conseguirem amortizar melhor este efeito, bem como se espera que o apoio organizacional (tanto a COA, como o AS) seja percebido pelas mulheres mais positivamente, amortizando os efeitos da exaustão e melhorando a qualidade da relação parental.

2. Método

2.1. Processo de seleção e recolha da amostra

Este estudo está inscrito no âmbito do Projeto "Gestão de Fronteiras Trabalho-Família em Famílias de Duplo-Emprego com Filhos Adolescentes - Comparação de Perspetivas", o qual pretende entender a maneira como os indivíduos fazem a gestão dos diversos papéis que exercem e qual a influência que esta gestão tem no bem-estar dos seus filhos. De facto, como verificado em múltiplos estudos, as famílias de duplo-emprego assumem-se como aquelas em que a articulação do trabalho com a família se torna mais difícil de alcançar, onde as exigências e desafios são redobrados. Estes desafios são acrescidos, quando estas famílias têm filhos e atravessam a fase da adolescência.

O recrutamento da amostra obedeceu a dois requisitos definidos *a priori*: o primeiro remete para a partilha de habitação por parte de casais que estejam em situação de duplo emprego; e, o segundo, remete para a existência de, pelo menos, um filho/filha adolescente (com idades compreendidas entre os 13 e os 18 anos).

Perante estes requisitos procedeu-se à recolha de dados, tendo-se utilizado uma metodologia de amostragem não probabilística, ou por conveniência, constituída por indivíduos que se inscrevem nos critérios de seleção já referidos anteriormente. Segundo Malhotra (2001) apesar das amostras não probabilísticas oferecerem boas estimativas das características da população, estas não possibilitam uma avaliação objetiva da precisão dos

resultados, ou seja, não são estatisticamente projetáveis sobre a população. Portanto, embora seja impossível a generalização de resultados, uma amostragem não probabilística pode ser vantajosa perante outros tipos de amostragens. No entanto, convém que o processo de inferência estatística seja minucioso, uma vez que a amostra não representa, necessariamente, a população.

Este projeto de investigação, assim como o presente estudo, alcançaram a aprovação positiva da Comissão de Ética da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (cf. Anexo A) e da Comissão Nacional de Proteção de Dados (cf. Anexo B). Com os pareceres favoráveis em mão, procedeu-se ao contato com vinte e oito instituições de ensino, grupos desportivos e centros de estudo situados na região do grande Porto e na ilha da Madeira. De salientar, ainda, que recorremos à rede de proximidade dos elementos da equipa de investigação, assumindo-se uma via por conveniência. O contato foi estabelecido de diferentes formas, tanto por contato telefónico, contato presencial, e por correio eletrónico. Das várias entidades com quem estabelecemos contacto, apenas uma escola de segundo e terceiro ciclo e um clube desportivo aceitaram participar no estudo. A amostra foi recolhida entre Dezembro de 2015 e Abril de 2016.

Depois de adquiridas as autorizações necessárias perante as instituições e os seus diretores, procedemos ao contacto com as famílias através dos pais ou através dos adolescentes. Na segunda abordagem, começamos por deixar explícito qual era o objetivo do estudo, a sua finalidade, os pressupostos inerentes à participação de cada um, isto é, os requisitos básicos, bem como garantimos o anonimato e a confidencialidade dos dados. Nos casos em que o recrutamento foi feito diretamente com os pais e estes consentiam a participar, era-lhes cedido um envelope com três questionários (um para o pai, outro para a mãe e outro para o/a filho/a adolescente) e três consentimentos informados (um para cada um) (cf. Anexo C). Já quando o contacto foi estabelecido primeiramente com os adolescentes, deixámos com estes um folheto com informação referente ao estudo, assim como também o contacto da equipa de investigação para esclarecer possíveis dúvidas dos pais (cf. Anexo D). As famílias que aceitaram participar no estudo tiveram de devolver o folheto devidamente assinado pelos pais e só depois disponibilizamos a cada família o envelope que continha os três questionários e seus devidos consentimentos informados e, ainda lhes foi informado que cada elemento da família teria de responder separadamente aos questionários. Nos casos em que existia mais do que um filho na faixa etária pretendida, advertimos os pais a escolher apenas um deles e ao responder ao questionário para se reportarem ao adolescente escolhido para o efeito. Após preenchimento dos questionários, a sua devolução foi feita em envelope

fechado e o consentimento informado entregue separadamente com o intuito de assegurar a confidencialidade dos dados. Estes foram entregues diretamente ao investigador ou, salvo raras situações, ao professor/treinador que, prontamente, os entregou aos investigadores envolvidos. Obtivemos uma taxa de resposta de 80.6%. De acordo com os requisitos básicos estipulados e referidos anteriormente, só foram considerados para o estudo em questão os questionários dos dois elementos do casal ($N = 253$). Excluíram-se as famílias em que, pelo menos, um dos pais se encontrava desempregado ($N = 13$), famílias em que apenas um dos elementos do casal respondeu ao questionário ($N = 13$), famílias em que, pelo menos, um dos membros não respondeu à totalidade dos itens de uma das escalas de medida ($N = 12$), famílias em que o adolescente foi identificado como tendo problemas de desenvolvimento ($N = 10$) e famílias em que um dos pais trabalhava por conta própria ($N = 60$).

Posto isto, o presente estudo utiliza os dados de uma amostra constituída por 135 famílias portuguesas com filhos adolescentes (405 indivíduos), sendo que para os objetivos deste trabalho somente os dados reportados pelos pais e mães são utilizados. Os pais tinham idades compreendidas entre os 37 e os 62 anos ($M = 47.37$, $DP = 4.69$) e as mães entre os 31 e os 57 anos ($M = 44.71$, $DP = 5.34$). A duração da relação conjugal é em média de 250 meses (aproximadamente 21 anos) ($DP_{meses} = 57.48$). Quanto ao estado civil, a maioria dos participantes é casado (98.5%). Os casais da amostra têm maioritariamente dois filhos (70.1%). Os adolescentes deste estudo distribuem-se quase igualitariamente por sexo (51.5% do sexo feminino).

Os pais trabalhavam em média 42.87 horas por semana ($DP = 8.68$), enquanto as mães trabalhavam em média 38.51 horas semanais ($DP = 6.48$). Os pais estão empregados em média há 16,4 anos ($M_{meses} = 197.13$, $DP_{meses} = 102.13$), e as mães há também 16,6 anos ($M_{meses} = 200.21$, $DP_{meses} = 101.92$). No que concerne à escolaridade, somente 36.1% das mães e 22.4% dos pais tinham formação superior, sendo que a maioria de pais (77.6%) e mães (63.9%) tinham menos de 12 anos de escolaridade. (29.1% dos pais tinham o 6º ano e 22.4% tinham o 12º ano, enquanto que 13.5% das mães tinham o 6º ano e 27.8% o 12º ano).

A maior parte da amostra, independentemente do sexo, trabalhava a tempo inteiro (95% dos pais e 94.7% das mães) e com horário fixo (81.8% dos pais e 75.2% das mães). A grande parte dos casais reportou ter um regime de emprego como trabalhador dependente com contrato efetivo (83.1% dos pais e 83.1% das mães) e reportou trabalhar em pequenas empresas (43.2% dos pais e 38.3% das mães).

2.2. Instrumentos

Com vista a um conhecimento claro dos itens dos questionários pelos participantes, procedemos à correção de possíveis ambiguidades e a uma adequação da linguagem usada, através de reflexões faladas com voluntários requeridos para o efeito. Ou seja, adultos que estavam a exercer uma atividade profissional remunerada e possuíam pelo menos um/a filho/a com idade entre os treze e os dezoito anos. Esta conduta foi realizada antes da administração dos questionários aos participantes do projeto de investigação.

Como era de prever, mediante este processo, foi necessária a reformulação de alguns itens do questionário, com o intuito de um maior esclarecimento destes aos seus participantes. O método de recolha de dados foi efetivado transversalmente à administração de três questionários, um entregue ao pai, outro à mãe e outro ao adolescente com o devido consentimento informado (cf. Anexo C).

Resumidamente, na folha de rosto do questionário encontrava-se o tema e objetivos do projeto de investigação, assim como o anonimato e confidencialidade dos dados e a participação voluntária dos respondentes. Consecutivamente, existia uma avaliação da conciliação trabalho-família, do contexto profissional e familiar, características pessoais e sociodemográficas do participante.

2.2.1. *Qualidades psicométricas.*

2.2.1.1. Questionário sociodemográfico. O questionário sociodemográfico foi desenvolvido por forma a obtermos informação sobre: a idade; escolaridade, estado civil, duração da relação conjugal, número e idades dos filhos, situação profissional dos participantes, número de horas de trabalho semanais, o regime de emprego, horários e a dimensão da empresa em que desempenham funções (cf. Anexo E).

2.2.1.2. Cultura organizacional apoiante. Com base na revisão da literatura, utilizamos a escala unidimensional Family Supportive Organization Perception (FSOP) de Allen (2001) traduzida para português por Chambel (2009) para a avaliação deste construto que visa a compreensão dos participantes sobre a perceção de apoio dado à vida familiar por parte da organização onde desenvolvem funções. Usamos os catorze itens da versão adaptada da escala original, cuja resposta compreende uma escala de Likert de cinco pontos (1 = Discordo Totalmente; 5 = Concordo Completamente). Procedemos à recodificação de onze itens com vista a que as pontuações mais elevadas digam respeito a melhores perceções de uma cultura organizacional de suporte e incentivo à conciliação do trabalho com a família

(e.g. "Expressar envolvimento e interesse por assuntos não relacionados com o trabalho é considerado saudável") (cf. Tabela 1).

Na presente amostra, a fidelidade deste indicador revelou-se próxima do aceitável, tanto para os homens ($\alpha = .65$) como para as mulheres ($\alpha = .67$).

2.2.1.3. Apoio do supervisor. Com base na literatura, criou-se um instrumento breve constituído por três itens, cujas respostas obedeciam a uma escala de Likert de cinco pontos ($1 =$ Discordo Totalmente; $5 =$ Concordo Completamente), cuja finalidade era a de compreender em que medida os respondentes sentiam apoio por parte da sua chefia mais directa (supervisor/a) (e.g. "O meu superior/chefe preocupa-se com o meu bem-estar") (cf. Tabela 2). Um dos itens foi revertido de modo a que os scores de todos os itens estivessem na mesma direção conceitual, sendo que scores mais altos indicassem um apoio positivo por parte do seu/sua supervisor/a para uma melhor gestão do trabalho-família. A consistência interna deste indicador mostrou-se aceitável para os homens ($\alpha = .66$). Já para nas mulheres obtivemos uma consistência interna próxima do aceitável ($\alpha = .62$). Se eliminássemos um item passávamos a ter uma fidelidade boa ($\alpha = .74$), porém não se optou por este procedimento devido ao reduzido número de itens que compõem a escala (possui apenas três itens).

2.2.1.4. Exaustão emocional. Adaptado por Campos, Carlotto e Marôco (2012), o Oldenburg Burnout Inventory (OLBI; desenvolvido por Demerouti, Bakker, Vardakou & Kantas, 2003) foi utilizado para avaliar a síndrome de *Burnout*, sendo no original constituído por dois fatores - exaustão emocional e distanciamento do trabalho, podendo ser aplicado em qualquer contexto organizacional. Neste estudo aplicaram-se os oito itens para apurar a dimensão da exaustão emocional. No OLBI, a exaustão emocional é determinada como uma consequência das pressões constantes, afetivas e físicas, ao nível laboral (e.g. "Durante o meu trabalho, sinto-me emocionalmente esgotada/o"). A avaliação foi feita numa escala de Likert com variação de cinco pontos ($1 =$ Discordo Totalmente; $5 =$ Concordo Totalmente).

Para medir este construto, procedeu-se à recodificação de quatro itens (cf. Tabela 3), tendo-se obtido bons coeficientes de confiabilidade, tanto para os homens ($\alpha = .76$), tanto para as mulheres ($\alpha = .81$).

2.2.1.5. Qualidade da relação parental. Originalmente desenvolvido por Skinner, Johnson e Snyder (2005), o PASQ (Parents as Social Context Questionnaire; versão portuguesa para investigação, Matias, Ferreira, & Matos, 2014) foi utilizado para mensurar de que maneira é que a qualidade da relação estabelecia com os pais influencia as crianças e

adolescentes. Este instrumento de medida é composto por duas versões, uma para os pais e outra para os adolescentes. Dois investigadores fizeram a tradução independente destas escalas e um terceiro investigador auxiliou na decisão de qual seria a tradução mais fiável para cada item. No presente estudo apenas optamos pelas dimensões de proximidade, apoio à autonomia e coerção, medidas numa escala de classificação de 4 pontos (1 = Nunca; 4 = Sempre) que incluíam um total de quinze itens para os pais (cinco itens de cada dimensão). Recodificaram-se os cinco itens relativos à subescala de coerção, com o intuito de quanto mais elevada fosse a pontuação, maior a perceção de qualidade (e.g. "Encorajo o meu filho/a minha filha a ser verdadeiro consigo próprio/a") (cf. Tabela 4). Quanto a este indicador, a consistência interna foi satisfatória para os homens ($\alpha = .77$) e para as mulheres ($\alpha = .79$).

2.3. Procedimentos de análise de dados

Recorrendo ao programa informático IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versão 25.0., efetuou-se a criação da base de dados, o seu tratamento, bem como a posterior análise estatística dos dados. Após recodificação dos itens usados no estudo, confirmarmos a aleatoriedade dos dados omissos a partir do teste de Little (1988): $\chi^2_{3671} = 3695,592$, $p = .384$. De seguida, fez-se a imputação de missings através do método Expectation Maximization (EM), uma vez que não tínhamos mais de 5% de valores omissos em cada item.

Para avaliar se os itens seguem uma distribuição normal, avaliou-se os valores de assimetria e curtose. Segundo Field (2009), considera-se problemático quando os valores de assimetria são superiores a 3 ($SK > 3$) e os valores de curtose superiores a 10 ($KU > 10$). Como obtivemos valores inferiores a estes para todos os itens, podemos assumir que os dados desta amostra seguem uma distribuição normal. De salientar que, apenas um dos itens de uma das escalas de medida assume valores de assimetria e curtose mais elevados, ainda que não fossem problemáticos (Qualidade da relação parental - item 4 na amostra feminina, com $SK = -2.38$ e $KU = 6.21$). Já para avaliar a fidelidade das escalas de medida desta amostra calculamos os alphas de Cronbach. Posteriormente, realizamos a computação das variáveis, calculando o seu score. Por fim, calculou-se as estatísticas descritivas das variáveis sociodemográficas para obter a sua caracterização.

Ao nível da análise inferencial, recorreu-se ao *Teste T de Student* para comparação de médias entre pais e mães nas diferentes variáveis alvo do estudo a partir de amostras emparelhadas, com o intuito de se verificar diferenças significativas entre as médias dos cônjuges, verificando, assim, a primeira hipótese do presente estudo. Calculou-se, também, o

d de Cohen para se apurar o tamanho do efeito que é uma medida objetiva e, comumente, padronizada da magnitude do efeito observado (Field, 2009). Para a testagem das restantes hipóteses, efetuaram-se correlações de *Pearson*, com variáveis quantitativas a fim de aferir a qualidade da associação entre as variáveis do estudo, bem como regressões lineares para comprovar (ou não) o efeito moderador do apoio organizacional sobre a associação entre a exaustão emocional e a qualidade da relação parental. Antes de proceder à construção do termo entre as variáveis, estas foram centradas. Salienta-se que se abordou a base de dados tendo em conta a natureza diádica da mesma, isto é diferenciando as associações para pais e mães tendo em conta a sua pertença ao mesmo casal. Deste modo foi possível verificar diferenças de género intra-casal.

Capítulo III: Resultados

Com vista a testar a primeira hipótese do trabalho, efetuou-se a testagem de diferença de médias para amostras emparelhadas, não se tendo identificado diferenças significativas entre homens e mulheres no que concerne aos níveis de cultura organizacional apoiante e apoio do supervisor. Pelo contrário, homens e mulheres diferem significativamente nos seus níveis de exaustão emocional ($t_{(134)} = -2.89, p = .005, d = .24$) e na qualidade da relação pais filhos ($t_{(134)} = -2.81, p = .006, d = .25$). As mulheres tendem a reportar maiores níveis de exaustão e qualidade da relação parental do que os homens (cf. Tabela 1). Segundo Field (2009) a magnitude do efeito obtido é nos dois casos próximo do moderado ($d > .30$).

O segundo conjunto de hipóteses previa correlações entre as diferentes dimensões do estudo. Verificamos que a exaustão emocional do homem não se correlaciona significativamente com a qualidade da relação parental reportada por estes ($r = -.162, p = .060$). Pelo contrário, para as mulheres, a exaustão emocional está negativamente correlacionada com a qualidade da relação parental reportada pelas mesmas ($r = -.255, p = .003$) (H2.1). Parece, então, que a exaustão emocional tem uma associação negativa com a relação que as mães estabelecem com os adolescentes (cf. Tabela 2)

Também a COA dos homens está negativamente correlacionada com a exaustão emocional dos próprios ($r = -.223, p = .009$), o mesmo no caso das mulheres ($r = -.420, p < .001$), tal como previsto (H2.2.). Assim, a exaustão emocional dos pais é menor quando a percepção de uma organização apoiante é maior. No caso do apoio do supervisor também se confirmou o previsto, isto é que este se correlaciona negativamente com a exaustão emocional, tanto nos homens ($r = -.463, p < .001$), como nas mulheres ($r = -.360, p < .001$), indicando que um maior apoio do supervisor associa-se a menores índices de exaustão emocional (H2.3).

No que concerne à associação positiva entre a qualidade da relação parental e o apoio organizacional (COA e AS), a QRP dos pais está positivamente correlacionada com uma cultura organizacional apoiante ($r = .229, p = .008$), assim como com o apoio do supervisor reportado por eles ($r = .259, p = .002$). O mesmo se verifica para as mães, em que a qualidade da relação parental reportada por estas está positivamente correlacionada com uma cultura organizacional apoiante ($r = .248, p = .004$) e com o apoio do supervisor ($r = .211, p = .014$).

Num sentido exploratório, analisou-se também as correlações entre cônjuges, tendo-se verificado que os níveis de cultura organizacional apoiante estão positivamente

correlacionados entre pais e mães ($r = .170$, $p = .049$), assim como os níveis de exaustão emocional ($r = .178$, $p = .039$) e os níveis de qualidade da relação parental ($r = .474$, $p < .001$). Verificou-se também que a qualidade da relação parental das mulheres está positivamente correlacionada com a cultura organizacional apoiante dos homens ($r = .181$, $p = .036$).

Para se perceber o efeito moderador do apoio organizacional na associação entre a exaustão emocional e a qualidade da relação parental, realizaram-se regressões múltiplas, separadamente por sexo e por tipo de apoio. Previamente foram centradas as variáveis alvo e criados os termos de interação entre elas. Relativamente à regressão múltipla em que as variáveis preditoras foram a cultura organizacional apoiante, a exaustão emocional e o termo de interação entre elas (EE*CAO) apenas foi detetado o efeito principal da cultura organizacional apoiante quer na predição da qualidade da relação dos pais ($\beta = .246$, $p = .006$), $R^2 = .088$, $F(3,126) = 4.034$, $p = .009$; quer na predição da qualidade da relação das mães ($\beta = .190$, $p = .049$), $R^2 = .094$, $F(3,126) = 4.349$, $p = .006$. Posteriormente, foi realizada outra regressão múltipla, mas desta vez em que as variáveis preditoras foram o apoio do supervisor, a exaustão emocional e o termo de interação entre estas (EE*AS). A qualidade da relação dos pais é apenas predita pelo efeito principal do apoio do supervisor ($\beta = .273$, $p = .006$), $R^2 = .085$, $F(3,126) = 3.922$, $p = .010$. Contrariamente ao que sucedeu nos pais, a qualidade da relação das mães é predita somente pela exaustão emocional ($\beta = -.207$, $p = .028$), $R^2 = .080$, $F(3,126) = 3.670$, $p = .014$. Em suma, nos quatro modelos de regressão não foi detetado nenhum efeito moderador dos apoios sobre a relação entre exaustão e qualidade da relação parental (cf. Tabela 3). De salientar que todos os pressupostos foram verificados em todas as regressões efetuadas, nomeadamente o pressuposto de Durbin-Watson, diagnóstico de colinearidade, histograma e gráficos de regressão parcia (Field, 2009).

Capítulo IV: Discussão dos Resultados

Considerando, então, os objetivos e hipóteses deste estudo, segue-se a discussão dos mesmos de acordo com o enquadramento teórico-conceitual. A presente investigação visa dar uma melhor compreensão do tema e um contributo para estudos futuros e estratégias para pôr em prática. Relembrando o objetivo primordial deste estudo com foco na percepção do impacto da exaustão mental sobre a qualidade da relação parental, compreensão da associação do apoio organizacional com a exaustão emocional e com a qualidade da relação parental, e em simultâneo, apurar o efeito moderador (ou não) do apoio organizacional perante esta associação. Para tal a nossa amostra considera casais de duplo-emprego com filhos adolescentes (13-18 anos). Verificou-se que a exaustão emocional detém um impacto sobre a qualidade da relação das mães com os adolescentes, ainda que haja pouca literatura para sustentar os estudos na faixa etária em estudo. De igual modo, que o apoio organizacional parece ter um papel na qualidade da relação parental, mas não como moderador desta associação.

Com a finalidade de se perceber se existiam diferenças entre as médias dos pais e das mães perante as variáveis alvo de estudo (hipótese1), verificou-se que ambos não diferem significativamente no que concerne à percepção de apoio organizacional, nomeadamente, uma cultura organizacional apoiante e um apoio por parte do supervisor. Perante isto percebemos que ambos os elementos do casal têm uma percepção semelhante de apoio organizacional, quer no que concerne à cultura organizacional apoiante, quer no apoio do supervisor. Já relativamente aos níveis de exaustão emocional e qualidade da relação parental, diferiam significativamente. Estes resultados vão de encontro à revisão da literatura efetuada, uma vez que são as mães que tendem a reportar maiores níveis de exaustão emocional.

Uma das principais premissas deste trabalho é que procuramos testar quer numa lógica de associação entre variáveis (hipótese 2.1) quer numa lógica de predição (hipótese 3) é que a exaustão emocional, enquanto dimensão do *Burnout* (Maslach & Jackson, 1981) está associada a menor qualidade das relações familiares, nomeadamente parentais. Verificou-se que a exaustão emocional das mães se correlaciona negativamente com a qualidade da relação com os seus filhos. Quando as mães experienciam dificuldades em conciliar o trabalho e a família estas tendem a ter um decréscimo na qualidade da relação com os filhos (Vieira et al., 2016). Pelo contrário, não obtivemos nos pais uma correlação significativa entre os níveis de exaustão e de qualidade da relação parental por eles reportados. Isto vai ao

encontro à diferença entre médias obtidas, em que as mães reportam maiores níveis de exaustão emocional e qualidade da relação parental que os cônjuges. Portanto, a segunda hipótese do estudo (hipótese 2.1.) foi confirmada apenas para as mães. Relativamente aos efeitos principais obtidos na segunda regressão efetuada para as mães também apenas a exaustão emocional detém um efeito principal sobre a qualidade da relação parental (hipótese 3). Este resultado é particularmente saliente pois verifica-se em famílias com filhos adolescentes. Embora se considere que nesta etapa o esforço de conciliação é menor, efetivamente podem existir efeitos negativos nas relações que se estabelecem com filhos desta faixa etária. A exaustão emocional está ligada a sentimentos de desgaste e sobrecarga (Maslach, Leiter & Schaufeli, 2008). No mundo atual, cada vez mais temos organizações ávidas por maiores lucros com menores custos. Posto isto, não é de estranhar que existam cada vez mais casos de esgotamento psicológico e físico, dada a tensão permanente a que os indivíduos estão sujeitos no dia-a-dia. Neste âmbito, Amstad e colaboradores (2011), constataram que existe uma relação entre o *stress* e o trabalho, concluindo que, em termos psicológicos, o *stress* causado pelo conflito trabalho-família está negativamente correlacionado com variáveis como a satisfação familiar e a satisfação com a vida e o casamento. Por outras palavras, compreende-se que o conflito trabalho-família pode representar um fator de *stress* para os indivíduos, o que irá agravar a experiência negativa já vivenciada em contexto laboral (Amstad et al., 2011). Seguindo a premissa que os trabalhadores que enfrentam exigências de âmbito profissional e familiar experimentam situações de conflito trabalho-família, a documentar a influência direta sobre os recursos individuais e relações humanas, nomeadamente o baixo desempenho do papel parental e conjugal, redução da produtividade de âmbito laboral, grau elevado de insatisfação conjugal e profissional e níveis altos de tensão e ansiedade (Greenhaus & Beutell, 1985).

Tal como a Teoria da Conservação de Recursos de Hobfoll (1989) enfatiza, os indivíduos ao esgotarem energia e recursos num domínio acabam por ficar sem recursos disponíveis para outro domínio. Mais concretamente, os pais ao esgotam os seus recursos e energias no ambiente laboral, acabam por perder recursos para desempenhar o seu papel no seio familiar, papel este que é, por sinal, bastante exigente do ponto de vista relacional e emocional. Seja direta ou indiretamente, a forma como nos sentimos connosco próprios vai influenciar o comportamento que assumimos com as pessoas com quem partilhamos o nosso dia-a-dia.

Outra das grandes asserções deste estudo relaciona-se como o papel positivo e potencialmente moderador dos apoios organizacionais (cultura organizacional apoiante e

apoio do supervisor) na qualidade da relação parental. Efetivamente comprovou-se que indivíduos que percebem menor apoio organizacional também apresentam maiores níveis de exaustão emocional (Cropanzano et al., 1997). De acordo com os resultados obtidos, ambos os elementos do casal têm uma percepção de cultura organizacional apoiante e de apoio por parte do supervisor semelhante, sendo que tanto uma cultura organizacional que não os apoie, como um não apoio por parte do supervisor correlaciona-se com níveis mais elevados de exaustão emocional por eles reportados (Hipótese 2.2.). Posto isto, não é de estranhar ter-se obtido correlações positivas entre a qualidade da relação parental e o apoio organizacional, quer referente à cultura organizacional apoiante, quer referente ao apoio do supervisor, mais uma vez em ambos os elementos dos casais. A hipótese (Hipótese 2.3.) foi confirmada tanto para os pais como para as mães.

Ainda que não se tenham obtido efeitos moderadores do apoio organizacional e suas componentes, a cultura organizacional apoiante tem um efeito principal na qualidade da relação parental, tanto para os pais como para as mães. No caso dos pais, o apoio do supervisor também detém um efeito principal sobre a variável qualidade da relação parental (Hipótese 3.). Pensamos que uma possibilidade para a ausência de resultados moderadores poderão se dever ao facto de estarmos a testar uma dimensão mais emocional e não instrumental.

Sendo o trabalho basilar no decurso dito normal dos indivíduos, um ambiente saudável no local de trabalho, assim como a identificação com as políticas da organização tornam-se essenciais para que não se desenvolvam atitudes de rejeição perante a organização. Allen (2011) procurou documentar a percepção dos trabalhadores perante o apoio à família prestado pela organização onde se inserirem, concluindo que quando percebiam menor apoio familiar revelavam sentimentos de negação de vínculo à organização e em simultâneo a intenção de refutar a participação ativa na mesma. No mesmo seguimento de ideias, Grover e Crooker (1995), verificaram que os trabalhadores com acesso a medidas familiares refletiam um elevado grau compromisso e de lealdade para com a organização, potenciando a minimização dos níveis de absentismo laboral e reforço do compromisso entre o trabalhador e a organização.

As políticas da organização devem conjetar uma flexibilização da organização do trabalho, prevendo a otimização dos modos de operação as necessidades familiares dos trabalhadores, facilitando a conciliação entre a dimensão familiar e profissional, nomeadamente a redução da carga horária de trabalho ou a facilitação no acesso a dias de ausência ao trabalho que projetam tempo de reforço do vínculo parental e conjugal. O

benefício para os trabalhadores é simultaneamente benéfico para as próprias organizações, não só no âmbito do reforço do compromisso entre os dois agentes, mas de igual modo pelo incentivo à criatividade, à integração de novos colaboradores, minimização das ocorrências de conflitos laborais e a valorização do nome da empresa, com repercussões tanto a nível nacional como internacional (Guerreiro et al., 2006).

Ademais, uma cultura organizacional que não promova práticas de boa gestão do trabalho com a família assim como um supervisor não apoiante, são fatores que culminam na falta de entusiasmo e na perda de expectativas positivas pela vida, dentro e fora do local de trabalho. Estes fatores provocam alterações nos comportamentos dos indivíduos. De facto, a perceção de um local de trabalho mais apoiante, interativo, traduz-se numa vivência mais positiva no ambiente familiar, neste caso na qualidade dos pais com os filhos. A Teoria de Fredrickson (2001, cit. in Muse et al., 2008) refere que os sentimentos positivos potenciam indivíduos mais proactivos e um meio facilitador de crescer e de desenvolver. Aplicando a teoria no âmbito do suporte organizacional, confirma-se que um ambiente de trabalho saudável, em que a organização investe na satisfação dos seus trabalhadores, contribui para o seu bem-estar a nível individual e social, promovendo uma abordagem balanceada e exequível entre o trabalho e a família, conjeturando atitudes e comportamentos proactivos no local de trabalho.

Organizações felizes têm colaboradores felizes! De salientar que não é só a cultura apoiante da organização que detém influência nos indivíduos e na maneira como conciliam o trabalho com a vida familiar, mas também o papel fulcral dos supervisores. A atitude dos líderes das organizações é fundamental a todos os níveis, não só porque eles espelham a cultura da empresa, mas também porque são eles que, no dia-a-dia, aplicam e levam à prática as políticas da mesma (Hamid, 2012). Assim, é fundamental que os comportamentos dos líderes de uma organização estejam alinhados com a visão, os valores, o objetivo, e a missão da mesma (Oakland, 2003), dado o papel chave que estes desempenham na eficácia das políticas de trabalho. Como referência dentro da organização devem estimular os trabalhadores a enquadrar-se nas políticas de trabalho, desempenhando uma ação interventiva para o seu sucesso, integrando o ambiente profissional e familiar (Perlow, 1995; Starrels, 1992; Thompson, Thomas & Maier, 1922, cit. por Thompson, et al., 1999). Em simultâneo, a destacar a importância da existência e da aplicação por parte das organizações de princípios pragmáticos no ambiente de trabalho, como é o caso dos benefícios familiares, que respondam à necessidade do equilíbrio entre os determinantes trabalho-família e família-trabalho. (Caudron, 1997; Flynn, 1997, cit. in Clark, 2001). A implementação destas medidas,

constituí para as organizações, uma mais valia competitiva, pela sua capacidade para conquistar e motivar trabalhadores dedicados e dar seguimento a um meio de trabalho saudável e prospetivo de boas práticas de laboração e relações trabalhador/supervisor positivas, atenuando as dificuldades na coordenação das intervenções multidisciplinares de uma organização.

Relativamente aos efeitos de moderação dos diferentes tipos de apoio organizacional (COA e AS) na associação entre as variáveis exaustão emocional e a qualidade da relação parental verificou-se que a qualidade da relação parental reportada pelas mães é influenciada pelos níveis de apoio do supervisor reportados pelos cônjuges, o que pode significar que o apoio organizacional dos homens possa amortizar os efeitos negativos da exaustão emocional das mulheres. O nível de influência da exaustão emocional nas relações parentais não é de todo semelhante para todos os indivíduos, na medida em que cada indivíduo estabelece uma visão diferente da gestão das necessidades familiares e da sua conciliação com as exigências profissionais. A mesma ideia se reflete entre indivíduos de sexos diferentes. Quando um casal desempenha diferentes tarefas e assume papéis de responsabilidade diferentes no núcleo familiar, nomeadamente no tempo despendido em prol das atividades familiares em detrimento da vida profissional, experimenta sentimentos de exaustão e insatisfação, comumente associadas às mulheres pela figura de mães e companheira que desempenham na nossa sociedade (Greenhaus & Beutell, 1985). Neste seguimento, a relação conjugal e parental existente entre o homem e a mulher conjectura uma relação mútua de confiança, não passível de ser colocada em causa em situações de exaustão emocional, tendo o homem um papel de relevo na criação de alicerces para atenuar as repercussões da exaustão emocional experimentadas pelas mulheres (Campaniço, 2014).

Capítulo V: Conclusão

Em jeito de conclusão, o presente estudo assume-se como uma mais valia, quer no que diz respeito ao tema que trata a relação entre exaustão emocional e qualidade das relações parentais com filhos adolescentes, quer nas diferentes associações que se faz destas variáveis. De facto, existe uma escassez de estudos nesta temática, principalmente no que concerne a famílias de duplo emprego com filhos adolescentes (idades compreendidas entre os 13 e os 18 anos). Torna-se, portanto, um estudo com contribuição positiva para a literatura já existente.

Com projecção para estudos futuros seria de interesse estudar a relação entre as restantes dimensões do *Burnout* (despersonalização e baixa realização profissional) com a vida familiar, quer com a qualidade da relação parental, quer na relação conjugal. Ainda que a sensação de exaustão emocional seja a referida pela maior parte das pessoas aquando do questionamento sobre as experiências de *Burnout*, ela por si só não explica esta síndrome. Podemos afirmar que é uma condição necessária, porém insuficiente. É necessário observar o *Burnout* na sua íntegra, uma vez que se este fenómeno fosse somente observado fora do contexto e se centrasse apenas na dimensão da exaustão emocional, perder-se-ia uma parte significativa (Maslach et. al., 2001). A exaustão emocional está ligada à indisponibilidade de recursos emocionais e físicos e a sentimentos de desgaste e sobrecarga, sendo a reacção primordial ao stress provocado pelas imposições do ambiente laboral (Maslach, Leiter & Schaufeli, 2008). Neste âmbito, a associação feita neste estudo entre a exaustão emocional e a qualidade da relação parental é tão pertinente de ser analisada, uma vez que é precisamente este desgaste e indisponibilidades dos pais que é determinante para se aferir relações parentais de qualidade.

Uma outra limitação deste estudo e que aponta para estudos futuros relaciona-se com a distinção entre uma dimensão emocional ou instrumental do apoio organizacional e qual teria um maior impacto na redução da exaustão emocional. Outra via interessante seria a de tentar perceber se estas ligações que aqui preconizamos terão uma outra cadeia de relações que passem pelo impacto dos apoios organizacionais sobre a relação conjugal e esta por sua vez sobre as relações parentais. O nosso resultado de que o apoio do supervisor percebido pelo companheiro pode ter um efeito na qualidade da relação parental das mães dá pistas neste sentido e poderia também ser melhor compreendido através de entrevistas aos casais com o intuito de compreender como os apoios impactam os níveis de exaustão emocional de

ambos os elementos do casal, assim como estudar outras dinâmicas relacionais na família. De facto, as fronteiras entre os diversos sistemas que fazem parte da vida dos indivíduos não são impermeáveis, estando constantemente em contágio. Segundo a Teoria de Spillover, os acontecimentos que marcam o ambiente familiar vão interferir com o ambiente laboral e vice-versa, sendo que há influências mútuas entre estes dois grandes domínios da vida (Frone, 2003).

Relativamente ao carácter metodológico é de lembrar que a amostra desta investigação é uma amostra por conveniência, pelo que se assume como uma limitação, já que este tipo de amostra não possibilita uma avaliação objetiva da precisão dos resultados, ou seja, torna-se impossível a generalização de resultados com rigor estatístico (Malhotra, 2001). No entanto, acabam por oferecer boas estimativas das características da população, o que pode ser vantajoso. Além de se tratar de uma amostra particular, foi recolhida numa zona geográfica específica e com uma escolaridade mais baixa do que o habitual neste tipo de estudos (a maioria de pais e mães tinham menos de 12 anos de escolaridade). Apesar de constituir uma limitação ao estudo é também uma mais valia dada a maior dificuldade em aceder a este tipo de amostra. Uma vez que o estudo é transversal, existe a impossibilidade de se estabelecer causas, sendo que seria interessante recorrer a outros métodos e designs, como por exemplo longitudinais. Outro ponto relevante a considerar liga-se às medidas usadas neste estudo e, passaria por desagregar estas medidas, como é o caso da qualidade da relação parental que, tendo sido analisada na sua totalidade, não teve em consideração as suas componentes separadamente (apoio à autonomia; coerção; proximidade emocional). Seria interessante esmiuçar possíveis efeitos de cada componente sobre diferentes valências relacionais.

Relativamente ao impacto para a prática, seria relevante estudar alguns tipos de estratégias que mais beneficiam o ambiente familiar, a fim de reduzir os efeitos da exaustão emocional. Não se pode desprezar que o vínculo indivíduo-organização implica uma relação recíproca e de permuta, um comprometimento com valores e objetivos da organização (Rodrigues, 2011).

Saliente-se que o estudo da relação entre a vida profissional e a vida familiar reveste-se de maior importância em virtude dos efeitos potenciais daquela interação sobre a satisfação no trabalho, o envolvimento na função e o empenho na organização (Hamid, 2012). Assim, a procura de harmonização das esferas laborais e extralaborais da vida dos trabalhadores é uma condição necessária para dar resposta aos desafios colocados pela competitividade empresarial, bem como um meio de garantir a satisfação das necessidades

dos trabalhadores (Hamid, 2012). Neste âmbito, urge encontrar alternativas políticas e organizacionais para colmatar as lacunas. No fundo, as iniciativas estatais, a gestão da mão-de-obra, assim como do tempo de trabalho, são centrais para as políticas que promovem a conciliação com coresponsabilidade social em matéria de cuidados (OIT; PNUD, 2009). Assim, na implementação de medidas de conciliação deve-se, portanto, apostar em níveis mais elevados de equidade e de democratização dos trabalhos. Trata-se de garantir o direito a um trabalho remunerado sem que isso signifique renunciar à vida familiar. A aspiração de uma agenda de conciliação com coresponsabilidade social deve ser a de ampliar os graus de liberdade para que homens e mulheres possam escolher distintas formas de combinação entre vida laboral e familiar (OIT; PNUD, 2009).

Porém, este é um terreno pantanoso, pois as políticas podem, na prática, reforçar a distribuição tradicional das responsabilidades familiares e/ou uma discriminação em relação às mulheres no mercado de trabalho. Por exemplo, quando não se permite aos homens ter acesso aos benefícios associados às responsabilidades familiares, reforça-se o papel doméstico feminino e a expectativa de que eles não assumam responsabilidades familiares. É em função disso que a Convenção nº 156 promove a noção de benefícios para homens e mulheres (OIT; PNUD, 2009). A Convenção nº 156 refere-se à igualdade de oportunidades e tratamento, reconhecido os problemas e necessidades específicos enfrentados pelos(as) trabalhadores(as) com responsabilidades familiares (OIT; PNUD, 2009). No fundo, é urgente atender às dificuldades associadas à conciliação do trabalho com a esfera familiar, construindo organizações capazes de prover aos indivíduos os meios necessários para alcançar o equilíbrio entre todos os domínios da vida, mas sem nunca descurar aquilo que já se alcançou até então.

Em jeito de reflexão, o presente estudo é uma mais valia na medida em que permite desbravar novos horizontes, na medida em que se trata de casais com filhos períodos críticos de crescimento e, pelo facto de se ter verificado que, afinal as mães não conseguem amortizar o efeito da exaustão emocional sobre a qualidade que estabelecem com os adolescentes. Espera-se que esta investigação permita alargar o conhecimento nesta temática e denotar a importância que o apoio organizacional assume no sentido de uma melhoria na vida pessoal dos indivíduos e, consequentemente, num empenho positivo nas tarefas da organização.

Referências Bibliográficas

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435. doi:10.1006/jvbe.2000.1774
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. doi:10.1037/1076-8998.5.2.278
- Allen, T., Lapierre, L., Spector, P., Poelmans, S., O'Driscoll, M., Sanchez, J., & Woo, J. (2014). The link between national paid leave policy and work–family conflict among married working parents. *Applied Psychology: An International Review*, 63, 5–28. doi:10.1111/apps.12004
- Almeida, David M., & Daniel McDonald (1998). “Weekly Rhythms of Parents’ Work Stress, Home Stress, and Parent-Adolescent Tension”. In *Temporal Rhythms in Adolescence: Clocks, Calendars, and Coordination of Daily Life*, edited by A. C. Crouter and R. Larson, 53-67. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Andrade, C. (2013). *Relações trabalho-família e gênero: Caminhos para a conciliação*. Lisboa: Editora Coisas de Ler
- Andrade, C. (2016). Conflito trabalho-família: um estudo com pais e filhos adultos. *Pensando Psicología*, 12 (20), 77-83. doi: 10.16925/pe.v12i20.1565
- Alvarez, C. D., Aguado, M. P., Delgado, J. M., Fuentes, A., Sanchez, T., Sanchez, J. P., & Yela, J. R. (1993). Revisión Teórica del Burnout o desgaste profesional en trabajadores de la docencia. *Caesura*, 2, 47-65.
- Amstad, F., Meier, L., Fasel, U., Elfering, A., Semmer, N. (2011). A meta-analysis of workfamily conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (2), 151- 169.
- Anne Roeters, Tanja Van Der Lippe, and Esther S. Kluwer, “Work Characteristics and Parent-Child Relationship Quality: The Mediating Role of Temporal Involvement,”

- Journal of Marriage and Family 72 (2010): 1317–28, doi: 10.1111/j.1741-3737.2010.00767.x.
- Bacharach, S., Bamberger, P. & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stress on Burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behaviour*, 12, 39-53.
- Baptista, M. N., Baptista, A. S. D., & Dias, R. R. (2001). Estrutura e suporte familiar como fatores de risco na depressão de adolescentes. *Psicologia: ciência e profissão*, 21(2), 52-61.
- Barnett, R. C. (2004). Preface: Women and work: Where are we, where did we come from, and where are we going? *Journal of Social Issues*, 60(4), 667-674.
- Barroso, M., Nico, M., & Rodrigues, E. (2011). Género e sociologia: uma análise das desigualdades e dos estudos de género em Portugal. *Sociologia on-line*, 4, 73-102.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work-family conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of Work Stress* (pp. 113-148). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Benevides-Pereira, A.M.T. (2003). O estado da arte do burnout no Brasil. *Revista Electrónica InterAção Psy*, 1, 4-11.
- Bianchi, S.M., & Milkie, M.A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72, 705-725.
- Bronfenbrenner, U., & Crouter, A. C. (1982). Work and family through time and space. In S. B. Kamerman & C. D. Hayes (Eds.), *Families that work: Children in a changing world*. Washington, DC: National Academy Press
- Brouwers, A., Evers, W. J. G., & Tomic, W. (2001). Self-efficacy in eliciting social support and burnout among secondary-school teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(7), 1474-1491.
- Bukhari, I., & Kamal, A. (2015). Relationship between Perceived Organizational Politics and Its Negative Outcomes: Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 30(2), 271–288.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. (1987). Work and family. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 273-320). New York: Wiley.
- Burke, R.J. (1994) Stressful events, work–family conflict, coping, psychological burnout, and wellbeing among police officers. *Psychological Reports*, 75, 787–800.

- Campos, J. A. D. B., Carlotto, M. S. & Maroco, J. (2012). Oldenburg Burnout Inventory - Student Version: Cultural Adaptation and Validation into Portuguese. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25 (4), 709-718.
- Carlotto, M. S. (2011). Fatores de risco da síndrome de burnout em técnicos de enfermagem. *Revista da SBPH*, 14(2), 07-26.
- Carlson, D., Ferguson, M., Hunter, E., & Whitten, D. (2012). Abusive supervision and work-family conflict: The path through emotional labor and burnout. *The Leadership Quarterly*, 23, 849-859.
- Carvalho, V. S. G. (2016). A relação trabalho-família: O desafio para ontem.
- Cervený, C. M. O. & Berthoud, C. M. E. (2001). Visitando a família ao longo do ciclo vital. São Paulo: Casa do Psicólogo
- Chambel, M. J. & Curren, L. (2008). *Psicologia organizacional: Da estrutura à cultura*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Clapper, D. C., & Harris, L. L. (2008). Reliability and validity of an instrument to describe burnout among collegiate athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(1), 62-69.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosom Med*, 38, 300-314.
- Companiço, S. (2014). Conflito trabalho-família, ambiente organizacional e suporte do líder: um estudo com militares da marinha. Universidade de Lisboa (Dissertação de mestrado)
- Cooper, C. & Marshall, J. (1982). Fontes ocupacionais de stress: uma revisão da literatura relacionada com doenças coronárias e com saúde mental. *Análise Psicológica*, 2(2-3), 153-170.
- Cowan, P. A., & Cowan, C. P. (2003). Normative family transitions, normal family processes, and healthy child development. In F. Walsh (Ed.), *Normal family processes: Growing diversity and complexity* (3^a ed.; pp. 424-459). New York: Guilford Press.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159-180.
- Cowan, C.P., & Cowan, P.A. (1992). *When partners become parents: The big life change for couples*. New York: Basic Books.
- Crouter, A. C., & Bumpus, M. F. (2001). Linking parents' work stress to children's and adolescents' psychological adjustment. *Current Directions in Psychological Science*, 10(5), 156-159.

- Crouter, A.C., Bumpus, M.F., Maguire, M.C., & McHale, S.M. (1999). Linking parents' work pressure and adolescents' well-being: Insights into dynamics in dual-earner families. *Developmental Psychology*, 35, 1453–1461
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho*. São Paulo: Editora Cortez-Oboré.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments – A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19(1), 12-23. doi: 10.1027//1015-5759.19.1.12
- Desrochers, S., Sargent, L., & Hostetler, A. (2012). Boundary-spanning demands, personal mastery, and family satisfaction: Individual and crossover effects among dual-earner parents. *Marriage & Family Review*, 48, 443–464. doi:10.1080/01494929.2012.677377
- Dias, S., Queirós, C., & Carlotto, M. S. (2010). Síndrome do burnout e fatores associados em profissionais da área da saúde: um estudo comparativo entre Brasil e Portugal. *Aletheia*, 32, 4-21.
- Drummond, M. & Drummond Filho, H. (1998). *Drogas: a busca de respostas*. São Paulo: Loyola.
- Dubar, C. (2001). La construction sociale de l'insertion professionnelle. *Education et Sociétés*, 7 (1), 23-36.
- Dunn, M., & O'Brien, K. (2013). Work–family enrichment among dual-earner couples: Can work improve our family life? *Journal of Counseling Psychology*, 60, 634–640. doi:10.1037/a0033538
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. doi:10.5465/AMR.2000.2791609
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: fostering enthusiastic and productive employees*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507
- Ferreira, N. N. & Lucca, S. R. (2015). Síndrome do burnout em técnicos de enfermagem de um hospital público do Estado de São Paulo. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 18 (1), 68-79.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage.

- Fiksenbaum, L.M. (2014). Supportive work–family environments: Implications for work–family conflict and well-being. *International Journal of Human Resource Management*, 25, 653–672. doi:10.1080/09585192.2013.796314
- Ford, M., Heinen, B., & Langkamer, K. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57–80. doi:10.1037/0021-9010.92.1.57
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159–165.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78.
- Frone, M., R. (2003). Work-Family Balance. In J. C. T. Quick, L. E. (Ed.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 146–162). Washington D.C.: American Psychological Association.
- Giami, A. (2008). A experiência da sexualidade em jovens adultos na França: entre errância e vida conjugal. *Paidéia*, 18(40), 289–304.
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el Síndrome de Quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Glaveli, N., Karassavidou, E., & Zafiropoulos, K. (2013). Relationships among three facets of family supportive work environments, work–family conflict and job satisfaction: A research in Greece. *International Journal of Human Resource Management*, 24, 3757–3771. doi:10.1080/09585192.2013.778317
- Greenberger, E., & O'Neil, R. (1993). Spouse, parent, worker: Role commitments and role-related experiences in the construction of adults' well-being. *Developmental Psychology*, 29, 181–197
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92. doi: 10.5465/amr.2006.19379625
- Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology*, 48(2), 271–288.
- Grzywacz, J.G., & Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work

- and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111–126. doi:10.1037//1076-8998.5.1.111
- Guerreiro, M., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). Boas Práticas de Conciliação entre Vida profissional e vida Familiar.
- Guillard, C. R., Precoma, D. C., & Da Silva, E. R. (2012). Eustress, Distress e Burnout. *Revista Alumni*, 2.
- Hambleton, R.K., Merenda, P.F., & Spielberger, C.D. (2005). Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hamid, F. A. (2013). Práticas de conciliação trabalho/família em organizações de excelência.
- Hammer, L.B., Neal, M.B., Newsom, J.T., Brockwood, K.J., & Colton, C.L. (2005). A longitudinal study of the effects of dual-earner couples_ utilization of familyfriendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 799–810. doi:10.1037/0021-9010.90.4.799
- Harris, J. I., Moritzen, S. K., Robitschek, C., Imhoff, A., & Lynch, J. L. A. (2001). The comparative contributions of congruence and social support in career outcomes. *The Career Development Quarterly*, 49, 314-323.
- Hill, R., & Rodgers, R. (1964). The developmental approach. In H. Christensen (Ed.), *Handbook of marriage and the family* (p. 171.211). Chicago Rand Mc Nally.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, (3) 513 –524. doi: 10.1037/0003066X.44.3.513
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Kanter, R. M. *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*. New York: Russell Sage Foundation, 1977.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (in press). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*. 10.1177/0149206315575554.
- Lawson, K.M., Davis, K.D., McHale, S.M., Hammer, L.B., & Buxton, O.M. (2014). Daily positive spillover and crossover from mothers_ work to youth health. *Journal of Family Psychology*, 28, 897–907. doi:10.1037/fam0000028
- Leite, E., & Uva, A. (2010). Stress relacionado com o trabalho e imunidade. *Cadernos Avulso* 06.
- Malhotra, N. K. (2001). *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. Porto Alegre: Bookman.

- Malik, S., & Noreen, S. (2015). Perceived Organizational Support as a Moderator of Affective Well-Being and Occupational Stress Among Teachers. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(3), 865–874.
- Martinengo, G., Jacob, J. I., & Hill, E. J. (2010). Gender and the work-family interface: Exploring differences across the family life course. *Journal of Family Issues*, 31(10), 1363-1390
- Maslach, C. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Leiter, M. P. & Schaufeli, W. B. (2008). Measuring burnout. In C. L. Cooper & S. Cartwright (Eds.). *The Oxford handbook of organizational well-being*, 86108. Oxford: Oxford University Press.
- Maslach, C. & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of Burnout. In Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent Developments In Theory And Research* (1-16). Philadelphia: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Matias, M., Andrade, C. & Fontaine, A. M. (2012). The interplay of gender, work and family in Portuguese families. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 6, 11-26.
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: O mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235-243.
- Matias, M., Ferreira, T., Vieira, J., Cadima, J., Leal, T., & Mena Matos, P. (2017). Workplace Family Support, Parental Satisfaction, and Work-Family Conflict: Individual and Crossover Effects among Dual-Earner Couples. *Applied Psychology*. <http://doi.org/10.1111/apps.12103>
- Méda, D. (1999). *O Trabalho – Um valor em Vias de Extinção*. Lisboa: Editora Fim de Século.
- Mendes, S. V. (2008). O efeito da disponibilização de benefícios organizacionais, da sua utilização e da perceção de suporte organizacional na facilitação do trabalho para a família.
- Miranda, S. C. C. (2011). Stress Ocupacional, Burnout e Suporte Social nos Profissionais de Saúde Mental (dissertação de mestrado), Faculdade de Filosofia de Braga – Universidade Católica Portuguesa, Portugal.

- Muse, L., Harris, S. G., Giles, W. F., & Field, H. S. (2008). Work–life benefits and positive organizational behavior: Is there a connection? *Journal of Organizational Behavior*, 29: 171-192.
- Nelas, P. B. & Ferreira, M.(2015). Adolescências... Adolescentes....*Revista Educação, Ciência e Tecnologia*.4(1), 141-162.
- Neves, V. F., de Fátima Oliveira, Á., & Alves, P. C. (2014). Síndrome de burnout: impacto da satisfação no trabalho e da percepção de suporte organizacional. *Psico*, 45(1), 45-54.
- Oakland, J. S. (2003). *Total Quality Management: Text with Cases (3ª ed)*.Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Oliveira, V., & Pereira, T. (2012). Ansiedade, depressão e burnout em enfermeiros - Impacto do trabalho por turnos. *Revista de Enfermagem Referência*, 7, 43-54.
- Organização Internacional do Trabalho (2009). Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – Trabalho e Família: Rumo a Novas Formas de Conciliação com Corresponsabilidade do Trabalho (1ª ed.). Brasília: OIT.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of vocational behavior*, 48(3), 275-300.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal: Policy Brief (1ª ed.)*.Lisboa: CESIS e CITE.
- Relvas, A. P. (2000). *O ciclo vital da família. Perspectiva sistémica (2ª ed.)*. Porto: Edições Afrontamento.
- Repetti, R. L. (1987). Links between work and family role. In S. Oskamp (Ed.), *Applied social psychology annual*, Volume 7, Family processes and problems (pp. 98 –127). Newbury Park, CA: Sage.
- Repetti, R. L., & Wood, J. (1997). Effects of daily stress at work on mothers' interactions with preschoolers. *Journal of Family Psychology*, 11, 90-108
- Rhinehart, E. (2000). Quality management is a journey, not just a destination.*Managed Healthcare*, 10(5), 52-54.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87: 698-714.

- Ribeiro, A. M. R. (2014). *A influência da percepção de apoio organizacional na satisfação no trabalho: o efeito moderador do tipo de função* (Doctoral dissertation).
- Rocha, E. K. G. T. (2008). Saúde e Adoecimento de Mulheres no Trabalho: Um tema antropológico e feminista. In Resumo de Apresentação, 26 Reunião Brasileira de Antropologia.
- Rodrigues, S. A. F. (2011). *Satisfação profissional e percepção de apoio organizacional: o efeito moderador do tempo de trabalho na organização: estudo de caso com uma amostra de uma sociedade de advogados* (Doctoral dissertation).
- Sacadura-Leite, E. & Uva, A. S. (2007). Stress relacionado com o trabalho. *Sociedade Portuguesa de Medicina no Trabalho*, 6, 25-42.
- Santos, A. F. D. O., & Cardoso, C. L. (2010). Profissionais de saúde mental: manifestação de stress e burnout. *Estudos psicologia (Campinas)*, 27(1), 67-74.
- Santos, J. V. & Gonçalves, G. (2010). Contribuição para a adaptação portuguesa da escola de Percepção de Suporte Organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986). *Laboratório de Psicologia*, 8 (2), 213-223.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (pp. 383–425). Chichester: Wiley.
- Scott, W. (1992). *Organizations: Rational natural and open systems*. Prentice Hall: Englewood Cliffs.
- Shockley, Kristen M. and Allen, Tammy D., (2007). "When Flexibility Helps: Another Look at the Availability of Flexible Work Arrangements and Work-Family Conflict" *Psychology Faculty*
- Silva, H. & Silva, I. S. (2015). Gestão e adaptação aos horários de trabalho: Um estudo de caso no setor hoteleiro. *International Journal on Working Conditions*, 9, 99-116.
- Silva, V. & Mattos, H. (2004). Os jovens são mais vulneráveis às drogas?. Em I. Pinsky & M. A. Bessa (Orgs.), *Adolescência e drogas* (pp. 31-44). São Paulo: Contexto.
- Stewart, W., & Barling, J. (1996). Fathers' work experiences affect children's behaviors via job related affect and parenting behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 221–232.
- Sudbrack, M. F. O. (2001). Terapia familiar sistêmica. Em S. D. Seibel & A. Toscano Jr. (Orgs.), *Dependência de drogas* (pp. 403-415). São Paulo: Atheneu

- Suñer-Soler, R., Grau-Martín, A., Font-Mayolas, S., Gras, M. E., Bertran, C., & Sullman, J. M. (2013). Burnout and quality of life among Spanish healthcare personnel. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 20, 305-313.
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2002). Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de psicologia*, 7(1), 37-46.
- Tang, S.W., Siu, O.L., & Cheung, F. (2014). A study of work–family enrichment among Chinese employees: The mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 63, 130–150. doi:10.1111/j.1464-0597.2012.00519.x
- ten Brummelhuis, L., & Bakker, A. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, 67, 545–556. doi:10.1037/a0027974.
- Thomas, C. H. & Lankau, M. J. (2009). Preventing burnout: the effects of LMX and mentoring on socialization, role stress, and burnout. *Human Resource Management*, 48(3), 417-432. doi: 10.1002/hrm.20288.
- Thomas, L.T., & Ganster, D.C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work–family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6–15. <http://doi.org/10.1037//0021-9010.80.1.6>
- Thompson, C., & Prottas, D. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 100–118. doi:10.1037/1076-8998.10.4.100
- Thompson, C.A, Beauvais, L.L., & Lyness, K.S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 415, 392-415. doi:10.1006/jvbe.1998.1681
- Tolstoi, L. (2012). *Anna Karenina*. Lisboa: Relógio de Água.
- Tulk, L., Montreuil, S., Pierce, T., & Pépin, M. (2015). Does parental work affect the psychological well-being and educational success of adolescents ?, 8803(April 2015), 37–41. <http://doi.org/10.1080/13668803.2014.1002830>.
- Van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2014). Work–family enrichment, work–family conflict, and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 182. doi:10.1037/a00360

- Vieira, J. M., Matias, M., Ferreira, T., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2016). Parents' Work-Family Experiences and Children's Problem Behaviors: The Mediating Role of the Parent-Child Relationship. *Journal of Family Psychology*.
- Wagner, A., Falcke, D., Silveira, L. M. B. O. & Mosmann, C. P. (2002). A comunicação em famílias com filhos adolescentes. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 75-80.
- Wayne, J.H., Casper, W.J., Matthews, R.A., & Allen, T.D. (2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 98, 606-622. doi:10.1037/a0032491
- Westman, M., & Etzion, D. (1995). Crossover of stress, strain and resources from one spouse to another. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 169-181. doi:10.1002/job.4030160207

ANEXOS

Anexo A

Parecer Favorável da Comissão de Ética da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto



COMISSÃO DE ÉTICA

PARECER (dossiê com Refº 5-9/2015)

A Comissão de Ética (CE) da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, tendo analisado os documentos relativos ao projeto de investigação de **Marisa Matias**, intitulado **"Gestão de fronteiras trabalho-família em famílias de duplo emprego com adolescentes – Comparação de perspetivas"**, emite um parecer favorável à sua realização.

FPCEUP, 13 de novembro de 2015

A Presidente,

Prof.ª Marianne Lacombez

Anexo B

Parecer Favorável da Comissão Nacional de Protecção de Dados



Processo N.º: 18594/2015 | 1 ✓

DELIBERAÇÃO N.º 681 /2016

A Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto notificou à Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPD) um tratamento de dados pessoais com a finalidade de realização de um estudo sobre "Gestão das fronteiras trabalho-família em famílias de duplo-emprego com adolescentes – Comparação de perspetivas".

Partindo da ideia de que o trabalho e a família são duas dimensões essenciais das nossas vidas e nem sempre é fácil conseguir um equilíbrio entre as duas, a forma como os pais conciliam a sua atividade profissional com os seus papéis familiares, poderá ter impacto no desenvolvimento do adolescente. Assim, através deste estudo o responsável pretende:

- Clarificar qual a influência da articulação trabalho-família no bem-estar dos indivíduos, na sua relação conjugal e parental, bem como no bem-estar dos filhos;
- Conhecer a posição dos próprios filhos adolescentes em relação a estas dinâmicas de articulação trabalho-família, comparando perspetivas.

O universo do estudo compreende os pais trabalhadores e os seus alunos a frequentar o 3.º Ciclo e/ou secundário (idade entre os 13 e os 18 anos). Como número mínimo pretende-se a participação de 250 casais de pais trabalhadores e 250 alunos, pelo que serão abordadas o número de escolas necessárias até atingir esses números.

A participação no estudo consistirá no preenchimento de questionários anónimos, pelos pais e alunos das escolas que autorizem a realização do estudo. Os questionários são entregues para resposta em casa, com indicação de que devem ser devolvidos em envelope fechado, não contendo qualquer dado identificativo. É apostado um código, mas apenas para emparelhamento dos questionários de pais e respetivos filhos.

Rua de São Bento, 148-3º • 1200-821 LISBOA
Tel: 213 928 400 Fax: 213 976 832
www.cnpd.pt

21 393 00 39
LINHA PRIVACIDADE
Dias úteis das 10 às 13 h

Os dados que o responsável pretende recolher são os seguintes:

- Dos adolescentes que participam no estudo: código de participação, idade, sexo, ano de escolaridade, número de retenções, percepções acerca da conciliação trabalho-família dos pais, acerca da atividade profissional dos mesmos, da relação parental, do bem-estar psicológico,
- Dos pais dos adolescentes: código de participação, idade, sexo, habilitações, composição do agregado familiar, rendimento, profissão e caracterização da atividade profissional, conciliação trabalho-família, relação parental, bem-estar psicológico, relação conjugal, apoio social.

Pela análise dos dados recolhidos e da metodologia aplicada verifica-se que não há tratamento de dados pessoais, uma vez que em nenhum momento do estudo é possível o relacionamento direto ou indireto da identificação dos participantes no estudo com a informação constante dos cadernos de recolha de dados. Assim, porque não existe tratamento de dados pessoais, não se aplica a Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, alterada pela Lei n.º 103/2015, de 24 de agosto. Deste modo, o estudo, do ponto de vista da proteção de dados, pode ser realizado.

Lisboa, 19 de abril de 2016



Filipa Calvão (Presidente)

Anexo C

Consentimento Informado fornecido aos Pais e Adolescente



Gestão das Fronteiras Trabalho-Família em Famílias de Duplo-Emprego
com Filhos Adolescentes – Comparação de Perspetivas

QUESTIONÁRIO _ VERSÃO ADOLESCENTE

O presente questionário foi construído no âmbito de um projeto de investigação desenvolvido na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP) que tem por finalidade estudar de que forma as famílias portuguesas gerem e conciliam a sua vida familiar e profissional. Pretende-se, para tal, conhecer as perceções de pais e filhos em relação a esta gestão.

A participação neste estudo é voluntária e anónima. Limita-se ao preenchimento de um questionário, se autorizado pelos pais, e ao preenchimento de um questionário por cada membro do casal. Para participar, deves ter uma idade compreendida entre os 13 e os 18 anos e ambos os pais têm de se encontrar a trabalhar.

Os investigadores deste projeto responsabilizam-se pela confidencialidade das informações recolhidas. Os participantes neste estudo não serão identificados em qualquer apresentação, relatório ou publicação. A equipa de investigação cumprirá as orientações de cariz ético e deontológico que regulam a investigação neste domínio, tendo a presente recolha de dados sido aprovada pela Comissão de Ética da FPCEUP.

Os investigadores comprometem-se, de igual modo, a devolver os resultados deste estudo através de uma sessão coletiva de carácter expositivo.

Agradecemos muito o teu tempo e a tua colaboração!

Encontramo-nos disponíveis para esclarecer eventuais dúvidas acerca do projeto ou da sua participação. Pode contactar-nos através de mipsi11092@fpce.up.pt (Joana Recharte), mipsi11182@fpce.up.pt (Inês Barradas) marisa@fpce.up.pt (Dr.ª Marisa Matias) ou 226 079 700 /Ext. 349.

Gestão das Fronteiras Trabalho-Família em Famílias de Duplo-Emprego
com Filhos Adolescentes – Comparação de Perspetivas

QUESTIONÁRIO PAIS _ VERSÃO FEMININA

O presente questionário foi construído no âmbito de um projeto de investigação desenvolvido na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP) que tem por finalidade estudar de que forma as famílias portuguesas gerem e conciliam a sua vida familiar e profissional. Paralelamente, pretende-se conhecer as perceções dos filhos adolescentes em relação a esta gestão parental.

A participação neste estudo é **voluntária e anónima**. Limita-se ao preenchimento de um questionário por cada membro do casal e do preenchimento de um questionário pelo seu filho/pela sua filha, caso assim seja autorizado. Para participar, ambos os membros do casal têm de se encontrar a trabalhar e devem ter, pelo menos, um filho/uma filha com idade compreendida entre os 13 e os 18 anos.

Os investigadores deste projeto responsabilizam-se pela confidencialidade das informações recolhidas. Os participantes neste estudo não serão identificados em qualquer apresentação, relatório ou publicação. A equipa de investigação cumprirá as orientações de cariz ético e deontológico que regulam a investigação neste domínio, tendo a presente recolha de dados sido aprovada pela Comissão de Ética da FPCEUP.

Os investigadores comprometem-se, de igual modo, a devolver os resultados deste estudo através de relatório escrito com tratamento dos dados de forma coletiva.

Agradecemos muito o seu tempo e a sua colaboração!

Gostaríamos de contar com a sua colaboração num futuro estudo. Para tal, e se estiver disponível para o fazer, **deixe-nos, por favor, o seu contato**. Telefone: _____ Email: _____

Encontramo-nos disponíveis para esclarecer eventuais dúvidas acerca do projeto ou da sua participação. Pode contactar-nos através de mipsi11092@fpce.up.pt (Joana Recharte), mipsi11182@fpce.up.pt (Inês Barradas) marisa@fpce.up.pt (Doutora Marisa Matias) ou 226 079 700 /Ext. 349.

Gestão das Fronteiras Trabalho-Família em Famílias de Duplo-Emprego
com Filhos Adolescentes – Comparação de Perspetivas

QUESTIONÁRIO PAIS _ VERSÃO MASCULINA

O presente questionário foi construído no âmbito de um projeto de investigação desenvolvido na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP) que tem por finalidade estudar de que forma as famílias portuguesas gerem e conciliam a sua vida familiar e profissional. Paralelamente, pretende-se conhecer as perceções dos filhos adolescentes em relação a esta gestão parental.

A participação neste estudo é **voluntária e anónima**. Limita-se ao preenchimento de um questionário por cada membro do casal e do preenchimento de um questionário pelo seu filho/pela sua filha, caso assim seja autorizado. Para participar, ambos os membros do casal têm de se encontrar a trabalhar e devem ter, pelo menos, um filho/uma filha com idade compreendida entre os 13 e os 18 anos.

Os investigadores deste projeto responsabilizam-se pela confidencialidade das informações recolhidas. Os participantes neste estudo não serão identificados em qualquer apresentação, relatório ou publicação. A equipa de investigação cumprirá as orientações de cariz ético e deontológico que regulam a investigação neste domínio, tendo a presente recolha de dados sido aprovada pela Comissão de Ética da FPCEUP.

Os investigadores comprometem-se, de igual modo, a devolver os resultados deste estudo através de relatório escrito com tratamento dos dados de forma coletiva.

Agradecemos muito o seu tempo e a sua colaboração!

Gostariamos de contar com a sua colaboração num futuro estudo. Para tal, e se estiver disponível para o fazer, **deixe-nos, por favor, o seu contato**. Telefone: _____ Email: _____

Encontramo-nos disponíveis para esclarecer eventuais dúvidas acerca do projeto ou da sua participação. Pode contactar-nos através de mipsi11092@fpce.up.pt (Joana Recharte), mipsi11182@fpce.up.pt (Inês Barradas) marisa@fpce.up.pt (Doutora Marisa Matias) ou 226 079 700 /Ext. 349.

Consentimento Informado - Mãe

Eu, _____ abaixo assinado confirmo que:

- Recebi informação acerca deste estudo e dos seus objetivos;
- Li e compreendi toda a informação prestada;
- Esclareci as minhas dúvidas acerca do estudo;
- Aceito participar no estudo e estou ciente que a minha participação é voluntária;
- Estou ciente de que poderei desistir do mesmo em qualquer altura sem qualquer prejuízo;
- Foi-me garantido que todos os dados solicitados são confidenciais e serão usados apenas em conjunto para fins de investigação científica.

Data ____/____/____ Assinatura: _____

Consentimento Informado - Pai

Eu, _____ abaixo assinado confirmo que:

- Recebi informação acerca deste estudo e dos seus objetivos;
- Li e compreendi toda a informação prestada;
- Esclareci as minhas dúvidas acerca do estudo;
- Aceito participar no estudo e estou ciente que a minha participação é voluntária;
- Estou ciente de que poderei desistir do mesmo em qualquer altura sem qualquer prejuízo;
- Foi-me garantido que todos os dados solicitados são confidenciais e serão usados apenas em conjunto para fins de investigação científica.

Data ____/____/____ Assinatura: _____

Consentimento dos Pais para Recolha de Dados junto do Adolescente

Autorizo o meu filho/a minha filha a preencher um breve questionário desde que assegurado o anonimato e a confidencialidade dos dados.

Data ____/____/____ Assinatura: _____

Consentimento Informado - Adolescente

Eu, _____ abaixo assinado confirmo que:

- Recebi informação acerca deste estudo e dos seus objetivos;
- Li e compreendi toda a informação prestada;
- Esclareci as minhas dúvidas acerca do estudo;
- Aceito participar no estudo e estou ciente que a minha participação é voluntária;
- Estou ciente de que poderei desistir da minha participação em qualquer altura sem qualquer prejuízo;
- Foi-me garantido que todos os dados solicitados são confidenciais e serão usados apenas em conjunto para fins de investigação científica.

Data ____/____/____ Assinatura: _____

Anexo D

Folheto de divulgação “Gestão de Fronteiras Trabalho-Família em Famílias de Duplo-Emprego com Filhos Adolescentes – Comparação de Perspetivas”

Caro(a) Participante,

A Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP) está a conduzir um projeto de investigação denominado *Gestão de Fronteiras Trabalho-Família em Famílias de Duplo-Emprego com Filhos Adolescentes—Comparação de Perspetivas*.

Neste folheto, apresentamos os principais objetivos e ações do projeto, bem como a equipa envolvida e respetivos contactos.

Estamos, neste momento, a iniciar a fase de recolha de dados pelo que o sucesso desta investigação depende inteiramente da participação das famílias. Assim, gostaríamos de poder contar, com a sua colaboração.

Agradecemos desde já o interesse que esta fase do projeto lhe possa suscitar. Estamos inteiramente disponíveis para o esclarecimento de informações adicionais.

A investigadora responsável,
Prof. Dra. Marisa Matias

CONTACTOS

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto:

Rua Alfredo Allen, 3200-135 Porto
Telefone: 226 079 700

Contactos do projeto

Joana Recharte (Investigadora):
mipsi11092@fpce.up.pt
Inês Barradas (Investigadora):
mipsi11182@fpce.up.pt
Dr.ª Marisa Matias (Investigadora):
marisa@fpce.up.pt
226 079 700 /Ext. 349

U. PORTO
FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE DO PORTO

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DO PORTO

GESTÃO DE FORTFEIRAS TRABALHO-FAMÍLIA EM FAMÍLIAS DE DUPLO-EMPREGO COM FILHOS ADOLESCENTES — COMPARAÇÃO DE PERSPETIVAS

Gestão de Fronteiras Trabalho-Família em Famílias de Duplo-Emprego com Filhos Adolescentes—Comparação de Perspetivas

PORQUE ESTAMOS A REALIZAR ESTA INVESTIGAÇÃO?

O trabalho e a família são duas dimensões essenciais das nossas vidas e nem sempre é fácil conseguir um equilíbrio entre as duas. A forma como os pais conciliam a sua atividade profissional com os seus papéis familiares, poderá ter impacto no desenvolvimento do(a) adolescente.

O objetivo principal deste estudo é clarificar esta relação, ou seja, compreender o modo como os indivíduos articulam os múltiplos papéis e qual a influência no bem-estar dos filhos. É igualmente pertinente conhecer a posição dos próprios filhos em relação a estas dinâmicas, comparando perspetivas.

CONDIÇÕES DE PARTICIPAÇÃO

- Ambos os elementos do casal devem coabitar e encontrar-se a trabalhar;
- O casal deve ter, pelo menos, um filho/uma filha com idade compreendidas entre os 13 e os 18 anos.

O QUE PEDIMOS AOS PAIS?

- O **preenchimento** de um questionário acerca da conciliação da vida pessoal e profissional, bem como alguns dados sobre o desenvolvimento e bem-estar do seu filho/da sua filha;
- A **autorização** para recolha de informação junto do seu filho/da sua filha.

O QUE PEDIMOS AOS FILHOS?

- O **preenchimento** de um questionário acerca da conciliação da vida pessoal e profissional dos pais, bem como alguns dados sobre o seu bem-estar.

QUEM ESTÁ ENVOLVIDO NESTE ESTUDO?

Este estudo está a ser desenvolvido na FPCEUP e conta com a seguinte equipa de investigação:

- Dr.ª Marisa Matias (Coord.);
- Joana Recharte;
- Inês Barradas.

TERMOS DE RESPONSABILIDADE

Os investigadores deste projeto responsabilizam-se pela confidencialidade das informações recolhidas. Os participantes neste estudo não serão identificados em qualquer apresentação, relatório ou publicação. A sua privacidade será protegida através da utilização de um código pessoal irreconhecível.

A equipa de investigação cumprirá as orientações de cariz ético e deontológico que regulam a investigação neste domínio. A recolha de dados foi aprovada pela Comissão de Ética da FPCEUP.

Anexo E

Questionário Sociodemográfico

SECÇÃO E - CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA

Sexo: Masculino ☐ Feminino ☐ DATA DE PREENCHIMENTO ____/____/____

Idade: ____ anos Idade do companheiro: ____ anos

Escolaridade: _____ Escolaridade do companheiro: _____

Estado civil atual _____

Há quanto tempo se encontra com o seu atual companheiro/marido (aproximadamente)? ____Anos ____Meses

Nº de filhos que vivem no agregado familiar (incluir adotivos, enteados): _____

Idade dos filhos: ____ ____ ____ ____ ____ ____

DADOS RELATIVOS AO ADOLESCENTE (13-18 ANOS)

Sexo: Masculino ☐ Feminino ☐ Data de Nascimento: ____/____/____

Assinale a ordem de nascimento deste seu filho/desta sua filha:

☐ 1º filho/a ☐ 2º filho/a ☐ 3º filho ☐ 4º filho ☐ 5º filho/a

Do ponto de vista do seu desenvolvimento (ex: em termos linguísticos, motores, cognitivos...), o meu filho/a minha filha:

☐ teve, na generalidade, um percurso desenvolvimental normal.

☐ apresentou algumas dificuldades no seu desenvolvimento. Quais: _____

Ano de escolaridade do seu filho: _____

Durante o percurso escolar do seu filho houve alguma retenção? Não ☐ Sim ☐

Se sim, em que ciclo de estudos:

☐ 1º ciclo (1-4º ano) ☐ 2º ciclo (5-6º ano) ☐ 3º ciclo (7-9º ano) ☐ secundário (10º - 12º ano)

DADOS RELATIVOS AOS DOMÍNIOS DO TRABALHO E DA FAMÍLIA

Dados da própria

Situação profissional:

- ☐ Empregada
- ☐ Empregada e a estudar
- ☐ Desempregada. Há quanto tempo? ____ meses
- ☐ Baixa médica. Há quanto tempo? ____ meses

Se estiver empregada:

- Atual profissão: _____
- Há quanto tempo trabalha nesta empresa/instituição? ____ anos e ____ meses
- Nº horas de trabalho por semana (em média): _____
- Tempo parcial ☐ Tempo inteiro ☐
- Horários rotativos ☐ Horários fixos ☐

Regime (pode assinalar mais do que um):

- Trabalhadora dependente (contrato a termo) ☐
- Trabalhadora dependente (contrato efetivo) ☐
- Trabalhadora independente (recibos verdes) ☐
- Trabalhadora por conta própria ☐
- Outro? _____ ☐

Dimensão da empresa

- Pequena <50 empregados ☐
- Média 50 a 250 empregados ☐
- Grande >250 empregados ☐

Dados do companheiro (preencher somente se o companheiro não participar)

Situação profissional:

- ☐ Empregado
- ☐ Empregado e a estudar
- ☐ Desempregado. Há quanto tempo? ____ meses
- ☐ Baixa médica. Há quanto tempo? ____ meses

Se o companheiro estiver empregado:

- Atual profissão: _____
- Há quanto tempo trabalha nesta empresa/instituição? ____ anos e ____ meses
- Nº horas de trabalho por semana (em média): _____
- Tempo parcial ☐ Tempo inteiro ☐
- Horários rotativos ☐ Horários fixos ☐

Regime (pode assinalar mais do que um):

- Trabalhador dependente (contrato a termo) ☐
- Trabalhador dependente (contrato efetivo) ☐
- Trabalhador independente (recibos verdes) ☐
- Trabalhador por conta própria ☐
- Outro? _____ ☐

Dimensão da empresa

- Pequena <50 empregados ☐
- Média 50 a 250 empregados ☐
- Grande >250 empregados ☐

Rendimento mensal líquido auferido, aproximadamente, pelo **agregado familiar** (depois de deduzidos os impostos e encargos sociais)

- ☐ Menos de 550 euros ☐ Entre 1100 – 2000 euros ☐ Entre 3000 – 4000 euros
- ☐ Entre 550 – 1100 euros ☐ Entre 2000 – 3000 euros ☐ Mais de 4000 euros

Considera que o seu **rendimento familiar** para fazer **face às despesas** mensais da família é:

- Muito Insuficiente ☐ Insuficiente ☐ Suficiente ☐ Mais do que suficiente ☐

Anexo F

Instrumentos Utilizados - questionário

Escala Cultura Organizacional Apoiente (FSOP) (Allen, 2001)

SECÇÃO B - ASPETOS PROFISSIONAIS

Empresas e instituições diferem na forma como encaram a vida dos seus colaboradores e na perspetiva que têm acerca da sua vida familiar. Indique se a empresa em que trabalha partilha, na sua opinião, a perspetiva expressa em cada uma das afirmações.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
No meu local de trabalho...				
1. O trabalho deve ser uma prioridade na vida de uma pessoa.	1 2 3 4 5			
2. Passar muitas horas no trabalho é o caminho para progredir.	1 2 3 4 5			
3. É preferível deixar os assuntos familiares fora do trabalho.	1 2 3 4 5			
4. É considerado tabu falar da vida exterior ao trabalho.	1 2 3 4 5			
5. Expressar envolvimento e interesse por assuntos não relacionados com o trabalho é considerado saudável.	1 2 3 4 5			
6. Os empregados que estão altamente envolvidos com a sua vida pessoal não podem estar altamente envolvidos com o seu trabalho.	1 2 3 4 5			
7. Satisfazer necessidades pessoais, como faltar para dar apoio a filhos doentes, é mal-encarado.	1 2 3 4 5			
8. Os empregados devem deixar os seus problemas pessoais em casa.	1 2 3 4 5			
9. O caminho para progredir é deixar os assuntos não relacionados com o trabalho fora do local de trabalho.	1 2 3 4 5			
10. Os indivíduos que faltam para satisfazer necessidades pessoais não estão envolvidos com o seu trabalho.	1 2 3 4 5			
11. Assume-se que os empregados mais produtivos são aqueles que põem o seu trabalho à frente da sua vida familiar.	1 2 3 4 5			
12. São dadas amplas oportunidades aos empregados para desempenharem bem tanto as suas responsabilidades profissionais como familiares.	1 2 3 4 5			
13. Proporcionar aos empregados flexibilidade na concretização do seu trabalho é visto como uma ação estratégica de fazer negócio.	1 2 3 4 5			
14. O empregado ideal é aquele que está disponível 24h por dia.	1 2 3 4 5			

Escala Apoio do Supervisor

Pensando na sua situação profissional, indique em que medida concorda com cada uma das seguintes afirmações:

4. O meu superior/chefe mostra-se muito compreensivo/a em relação à minha situação (por exemplo, na distribuição do trabalho, na marcação de férias, etc).	1 2 3 4 5
5. O meu superior/chefe preocupa-se com o meu bem-estar.	1 2 3 4 5
6. O meu superior/chefe está pouco atento à minha situação familiar.	1 2 3 4 5

Escala Exaustão Emocional (OLBI) (Campos, Carlotto & Marôco, 2012)

Pensando na sua situação profissional, indique em que medida concorda com cada uma das seguintes afirmações:

7. Há dias em que me sinto cansada ainda antes mesmo de chegar ao trabalho.	① ② ③ ④ ⑤
8. Depois do trabalho preciso de mais tempo para relaxar e sentir-me melhor do que precisava antigamente.	① ② ③ ④ ⑤
9. Consigo suportar muito bem as pressões do meu trabalho.	① ② ③ ④ ⑤
10. Durante o meu trabalho, sinto-me emocionalmente esgotada.	① ② ③ ④ ⑤
11. Depois do trabalho, tenho geralmente energia para as minhas atividades de lazer.	① ② ③ ④ ⑤
12. Quando trabalho, sinto-me geralmente com energia.	① ② ③ ④ ⑤
13. Depois do meu trabalho, sinto-me cansada e sem energia.	① ② ③ ④ ⑤
14. De uma forma geral, consigo administrar bem a quantidade de trabalho que tenho.	① ② ③ ④ ⑤

Escala Qualidade da Relação Parental(PASQ) (Skinner, Johnson e Snyder, 2005)

SECÇÃO D - ASPETOS PARENTAIS

Pense na sua relação com o seu filho/a sua filha, **sobretudo após um dia de trabalho**, e indique o quanto concorda com as seguintes afirmações.

1	2	3	4
Nunca	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
1. Encorajo o meu filho/a minha filha a expressar os seus sentimentos mesmo quando são difíceis de escutar.			① ② ③ ④
2. Encorajo o meu filho/a minha filha a expressar as suas opiniões mesmo quando não concordo com elas.			① ② ③ ④
3. Confio no meu filho/na minha filha.			① ② ③ ④
4. Encorajo o meu filho/a minha filha a ser verdadeiro consigo próprio/a.			① ② ③ ④
5. Espero que o meu filho/a minha filha diga o que realmente pensa.			① ② ③ ④
6. O meu filho/a minha filha está sempre a discutir comigo.			① ② ③ ④
7. Para conseguir que o meu filho/a minha filha faça alguma coisa tenho de gritar com ele/ela.			① ② ③ ④
8. Não me posso dar ao luxo de deixar que o meu filho/a minha filha decida demasiadas coisas por si próprio/a.			① ② ③ ④
9. Às vezes sinto que tenho de forçar o meu filho/a minha filha a fazer determinadas coisas.			① ② ③ ④
10. Dou por mim a entrar em disputas de poder com o meu filho/a minha filha.			① ② ③ ④
11. Sei muito do que se passa com o meu filho/a minha filha.			① ② ③ ④
12. Sei verdadeiramente como é que o meu filho/a minha filha se sente.			① ② ③ ④
13. Faço coisas especiais com o meu filho/a minha filha.			① ② ③ ④
14. Reservo tempo para falar com o meu filho/a minha filha sobre aquilo que é realmente importante para ele/ela.			① ② ③ ④
15. Consigo encontrar sempre tempo para o meu filho/a minha filha.			① ② ③ ④

Aproximadamente, quanto tempo passa em atividades em conjunto com o seu filho/a sua filha (ex: refeições, conversar, jogos, passear, etc):

Num dia típico durante a semana? _____ horas. Ao fim de semana? _____ horas.

Tabela 1
Médias e desvios-padrão das diferentes variáveis

Variável	N	Média	Desvio-padrão
Cultura organizacional apoiante Pai	135	3.10	.438
Cultura organizacional apoiante Mãe	135	3.20	.485
Apoio do supervisor Pai	135	3.37	.687
Apoio do supervisor Mãe	135	3.39	.718
Exaustão emocional Pai	135	2.58	.507
Exaustão emocional Mãe	135	2.76	.612
Qualidade da relação parental Pai	135	3.09	.352
Qualidade da relação parental Mãe	135	3.18	.349

Tabela 2
Correlação Bivariada de Pearson

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Cultura organizacional apoiante Pai	1							
2. Cultura organizacional apoiante Mãe	.170*	1						
3. Apoio do supervisor Pai	.222**	-.121	1					
4. Apoio do supervisor Mãe	.097	.278**	.017	1				
5. Exaustão emocional Pai	-.223**	.162	-.463**	-.052	1			
6. Exaustão emocional Mãe	-.026	-.420**	.001	-.360**	-.178*	1		
7. Qualidade da relação parental Pai	.229**	.084	.259**	.067	-.162	-.079	1	
8. Qualidade da relação parental Mãe	.181*	.248**	.167	.211*	-.030	-.255**	.474**	1

a Marginally significant *.

p <.05 **

p <.010 ***

p <.00

Tabela 3*Regressão - efeitos principais e efeito moderador - Cultura Organizacional Apoiente do Pai*

	R^2	F	df	$Erro$ df	p	β
<i>Variáveis Predictoras</i>	.088	4.034	3	126		
Exaustão emocional Pai					.350	-.087
Cultura organizacional apoiente Pai					.006	.246
<i>Interação</i>						
EExCOA					.429	.072

a. Variável Dependente: Qualidade Pais Filhos.1 (Pai)

b. EE - Exaustão Emocional.1; COA: Cultura Organizacional Apoiente.1

Tabela 4*Regressão - efeitos principais e efeito moderador - Apoio Supervisor do Pai*

	R^2	F	df	$Erro$ df	p	β
<i>Variáveis Preditoras</i>	.085	3.922	3	126		
Exaustão emocional Pai					.658	-.043
Apoio do supervisor Pai					.006	.273
<i>Interação</i>						
EExAS					.520	-.056

a. Variável Dependente: Qualidade Pais Filhos.1 (Pai)

b. EE - Exaustão Emocional.1; AS - Apoio do Supervisor.1

Tabela 5*Regressão - efeitos principais e efeito moderador - Cultura Organizacional Apoiente da Mãe*

	R^2	F	df	$Erro$ df	p	β
<i>Variáveis Predictoras</i>	.094	4.349	3	126		
Exaustão emocional Mãe					.063	-.176
Cultura organizacional apoiente Mãe					.049	.190
<i>Interação</i>						
EExCOA					.877	-.014

a. Variável Dependente: Qualidade Pais Filhos.2 (Mãe)

b. EE - Exaustão Emocional.2; COA: Cultura Organizacional Apoiente.2

Tabela 6*Regressão - efeitos principais e efeito moderador - Apoio Supervisor da Mãe*

	R^2	F	df	$Erro$ df	p	β
<i>Variáveis Preditoras</i>	.080	3.670	3	126		
Exaustão emocional Mãe					.028	-.207
Apoio do supervisor Mãe					.151	.133
<i>Interação</i>						
EExAS					.994	.001

- a. Variável Dependente: Qualidade Pais Filhos.2 (Mãe)
b. EE - Exaustão Emocional.2; AS - Apoio do Supervisor.2